



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

“Auditoria operativa y recursos humanos en las empresas  
industriales de gas natural del distrito de Comas, año 2018”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
CONTADOR PÚBLICO**

**AUTORA:**

LOAYZA ORTEGA, Milagros Elizabeth

**ASESOR:**

DR. CPC. GARCÍA CESPEDES, Ricardo

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Auditoria

**LIMA - PERÚ**

2018 - II

## Página del jurado

	<b>ACTA DE APROBACIÓN DEL PROYECTO DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 11-12-2018 Página : 1 de 1
---	---	---

El Jurado encargado de evaluar el Proyecto de tesis presentado por don (ña):




**LOAYZA ORTEGA, MILAGROS ELIZABETH**

Cuyo título es:

**"AUDITORIA OPERATIVA Y RECURSOS HUMANOS EN LAS EMPRESAS INDUSTRIALES DE GAS DEL DISTRITO DE COMAS, AÑO 2018"**

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: ...14 (Número).....CA TONCE (Letras).

Los Olivos, 11 de Diciembre del 2018.

 .....	 .....
<b>PRESIDENTE</b> Walter G. Zbarra Pretell	<b>SECRETARIO</b> DR. RICARDO GARCÍA C.
 .....	
<b>VOCAL</b> ESTEVEZ PARRAGA ANBROCIO	

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

### **Dedicatoria**

El actual trabajo está dedicado, en primer lugar, a Dios por concederme por darme la oportunidad de estudiar y salir adelante, como también está dedicado con todo mi amor para mis padres y hermanos (as) quienes estuvieron conmigo en todo momento motivándome para seguir adelante y de la misma manera a mis amigos (as) por brindarme su apoyo.

### **Agradecimiento**

Agradezco primeramente a Dios, por guiar mis pasos en el transcurso de mi aprendizaje académica, del mismo modo a mi familia por confiar en mí y por estar siempre a mi lado. Del mismo modo agradecer a los docentes de la Universidad Cesar Vallejo de la carrera de contabilidad por inculcarnos conocimientos para nuestra vida profesional y motivarnos a salir adelante.

## **Declaración de autenticidad**

### **Declaración de autenticidad**

Yo, Milagros Elizabeth Loayza Ortega con DNI N° 72212541, a efecto de cumplir con los criterios de evaluación de la experiencia curricular de Metodología de Investigación Científica, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 13 de diciembre de 2018.



---

Milagros Elizabeth Loayza Ortega  
DNI: 72212541

## **Presentación**

Presentación Señores miembros del jurado calificador:

En cumplimiento del reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la tesis titulada “Auditoria operativa y recursos humanos en las empresas industriales de gas natural del distrito de Comas, año 2018”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Contador Público.

Tiene como finalidad demostrar que la “Auditoria operativa tiene relación con el área de recursos humanos en las empresas industriales de gas natural del distrito de Comas, año 2018”.

El presente trabajo de investigación está estructurado bajo el esquema de 8 capítulos. En el capítulo I, se expone la introducción. En capítulo II, se muestra el marco metodológico y método de investigación. En el capítulo III, se presenta los resultados de la investigación. En el capítulo IV, las discusiones. En el capítulo V, las conclusiones. En el capítulo VI, se presenta las recomendaciones. En el capítulo VII y VII, se detallan las referencias bibliográficas y anexos: el Instrumento, la matriz de consistencia y la validación del instrumento.

El Autor

# ÍNDICE

Página del jurado .....	ii
Dedicatoria .....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaración de autenticidad .....	v
Presentación .....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	x
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xi
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT .....	xiii
INTRODUCCIÓN .....	xiv
1.1. Realidad problemática.....	15
1.2. Trabajos previos .....	16
1.2.1. Antecedentes Internacionales:.....	17
1.2.2 Antecedentes Nacionales: .....	19
1.3. Teorías relacionadas al tema .....	21
1.3.1 Auditoria Operativa .....	21
I) Auditoria Operativa de Economía .....	22
a) Cantidad.....	22
b) Calidad .....	22
c) Costo .....	22
II) Auditoria Operativa de Eficacia.....	23
a) Tiempo .....	23
b) Metas.....	23
c) Objetivos.....	23
III) Auditoria Operativa de Eficiencia.....	23
a) Insumos.....	24
b) Productos .....	24
c) Recursos .....	24
1.3.1.1 Control Interno .....	24
a) Sistemas de Control Interno .....	25
b) Principios de Control interno y componentes.....	25
i. Ambiente de Control .....	26
ii. Evaluación de riesgos.....	27
iii. Actividades de control.....	27
iv. Información y comunicación .....	27
v. Actividades de Supervisión.....	27
1.3.2 Recursos Humanos .....	28
1.3.2.1 Funciones del Área de Recursos Humanos .....	28

I. Reclutamiento.....	29
a) Reclutamiento interno.....	29
b) Reclutamiento externo.....	29
c) Reclutamiento mixto .....	29
II. Selección al personal.....	29
a) Curriculum vitae.....	30
b) Entrevistas.....	30
c) Contratación .....	30
1.3.2.1.2 Evaluación de resultados .....	30
I. Capacitación y Desarrollo .....	30
II. Evaluación del desempeño.....	30
1.3.2.1.3 Gestión .....	31
<b>1.4 Formulación del Problema.....</b>	<b>33</b>
1.4.1 Problema General.....	33
1.4.2 Problemas Específicos.....	33
<b>1.4 Justificación del Estudio.....</b>	<b>34</b>
a) Pertinencia .....	34
b) Relevancia social.....	34
c) Implicaciones Práctica .....	34
d) Valor Teórica .....	35
<b>1.5 Objetivos .....</b>	<b>35</b>
1.6.1 Objetivo General.....	35
1.6.2 Objetivos Específicos.....	35
<b>1.6 Hipótesis .....</b>	<b>35</b>
1.7.1 Hipótesis General .....	35
1.7.2 Hipótesis Específicos.....	36
<b>CAPÍTULO II: .....</b>	<b>37</b>
a) Tipo de estudio .....	38
b) Diseño de estudio.....	38
c) El diseño de la investigación es transversal.....	38
Variable 1: Auditoria Operativa .....	39
Variable 2. Recursos Humanos .....	39
<b>ANEXO 1: CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN .....</b>	<b>40</b>
2.1 Población, muestra y muestreo.....	41
2.1.1 Población.....	41
2.1.2 Muestra .....	41
2.4.1 Técnica .....	42
2.4.2 Validez.....	43
2.4.3 Confiabilidad .....	44



2.5	Método de análisis de datos .....	44
2.6	Aspectos éticos .....	44
<b>RESULTADOS .....</b>		<b>45</b>
3.1	Análisis de confiabilidad del instrumento .....	46
3.1.1	<i>La auditoría operativa</i> .....	46
3.2	Análisis de confiabilidad del instrumento .....	48
3.1	<i>Recursos Humanos</i> .....	48
3.3	Resultados .....	50
3.4	Validación de hipótesis .....	70
3.5.1	<i>Prueba de Hipótesis General N° 1</i> .....	73
3.5.2	<i>Prueba de hipótesis específica N° 2</i> .....	74
3.5.3	<i>Prueba de hipótesis específica N° 3</i> .....	75
3.5.4	<i>Prueba de hipótesis específica N° 4</i> .....	76
<b>DISCUSIÓN .....</b>		<b>78</b>
<b>DISCUSIÓN .....</b>		<b>79</b>
<b>CONCLUSIÓN .....</b>		<b>82</b>
<b>CONCLUSIONES .....</b>		<b>83</b>
<b>RECOMENDACIÓN .....</b>		<b>84</b>
<b>RECOMENDACIONES .....</b>		<b>85</b>
<b>CAPÍTULO VII: .....</b>		<b>86</b>
Referencias bibliográficas: .....		87
<b>CAPÍTULO VIII: .....</b>		<b>90</b>
<b>ANEXOS .....</b>		<b>90</b>
.....		90
<b>ANEXO 01: CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN .....</b>		<b>91</b>
<b>Auditoria operativa y recursos humanos en las empresas industriales de gas natural del distrito de Comas, año 2018. ....</b>		<b>91</b>
<b>ANEXO N° 02: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR EXPERTOS .....</b>		<b>92</b>
ANEXO N° 04: ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS .....		98
ANEXO N° 05: PANTALLAZO DEL TURNITIN .....		99
.....		99
ANEXO N° 06: FORMULARIO DE LA AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE TESIS .....		100
ANEXO N° 07: AUTORIZACIÓN DELA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN .....		101

## ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1 Validación de Expertos .....</i>	<i>43</i>
<i>Tabla 2 Alpha de Cronbach variable 1 y 2 .....</i>	<i>46</i>
<i>Tabla 3 Alpha de Cronbach variable 1 y 2 .....</i>	<i>47</i>
<i>Tabla 4 Alpha de Cronbach variable 01 .....</i>	<i>47</i>
<i>Tabla 5 Validez ítem por ítem .....</i>	<i>48</i>
<i>Tabla 6 Alpha de Cronbach variable 02 .....</i>	<i>49</i>
<i>Tabla 7 Validez Ítem por Ítem .....</i>	<i>49</i>
<i>Tabla 8 ítem 01.....</i>	<i>50</i>
<i>Tabla 9 ítem 02.....</i>	<i>51</i>
<i>Tabla 10 ítem 03.....</i>	<i>53</i>
<i>Tabla 11 ítem 04.....</i>	<i>54</i>
<i>Tabla 12 ítem 05.....</i>	<i>55</i>
<i>Tabla 13 ítem 06.....</i>	<i>56</i>
<i>Tabla 14 ítem 07.....</i>	<i>57</i>
<i>Tabla 15 ítem 08.....</i>	<i>58</i>
<i>Tabla 16 ítem 09.....</i>	<i>59</i>
<i>Tabla 17 ítem 10.....</i>	<i>60</i>
<i>Tabla 18 Prueba de normalidad de eficiencia .....</i>	<i>71</i>

## ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figuras 1 Ítem 01</i> .....	51
<i>Figuras 2 Ítem 02</i> .....	52
<i>Figuras 3 Ítem 03</i> .....	53
<i>Figuras 4 Ítem 04</i> .....	54
<i>Figuras 5 Ítem 05</i> .....	55
<i>Figuras 6 Ítem 06</i> .....	56
<i>Figuras 7 Ítem 07</i> .....	57
<i>Figuras 8 Ítem 08</i> .....	58
<i>Figuras 9 Ítem 09</i> .....	59
<i>Figuras 10 Ítem 10</i> .....	60

## RESUMEN

La presente investigación titulada: “Auditoria operativa y recursos humanos en las empresas industriales de gas natural del distrito de Comas, año 2018”, tiene por objetivo general determinar de qué manera la auditoria operativa se relaciona con el área de recursos en las empresas industriales de gas natural del distrito de Comas, año 2018.

La recopilación de la investigación fue a través de diversas fuentes citada con sus referentes autores sobre las variables mostradas.

El tipo de estudio que se llevó a cabo en el presente proyecto de investigación es de tipo básico, no experimental, con un enfoque cuantitativo, con corte transversal - nivel correlacional, con una población de 35 personas del área de recursos humanos en 5 microempresas, la muestra está compuesta por 36 personas del área de recursos humanos. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario aplicado a la muestra determinada.

Finalmente, la investigación se llegó a la conclusión que existe relación entre la auditoria operativa y los recursos humanos en las empresas industriales de gas natural del distrito de Comas, año 2018. Se descubrió que tuvo una correlación positiva muy alta y un nivel de significativa por lo que se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula. Descubriendo que la auditoria operativa tiene relación con el área de recursos humanos en las empresas industriales de gas natural del distrito de Comas, año 2018. Beneficiando a las empresas, dedicando más tiempo a los auditores que realizan una aportación científica, donde analizan de manera completa y detallada la eficiencia, eficacia y economicidad de los movimientos de los funcionarios que trabajan en el área, con la intención de mejorar la calidad de atención de los interesados.

**Palabras claves:** Auditoria, operativa, recursos, humanos.

## **ABSTRACT**

The present investigation entitled: "Operational audit and human resources in the industrial companies of natural gas of the district of Comas, year 2018", has for general objective to determine in what way the operational audit is related to the area of resources in the industrial companies of natural gas of the district of Comas, year 2018.

The compilation of the research was through various sources cited with their referring authors on the variables shown.

The type of study that was carried out in the present research project is of a basic, non-experimental type, with a quantitative approach, with a cross-sectional correlational level, with a population of 35 people in the area of human resources in 5 micro-enterprises, the sample is composed of 36 people from the human resources area. The technique used was the survey and the instrument was the questionnaire applied to the determined sample.

Finally, the investigation concluded that there is a relationship between the operational audit and the human resources in the industrial natural gas companies of Comas district, 2018. It was found that it had a very high positive correlation and a significant level of what was accepted the alternative hypothesis and the null hypothesis was rejected. Discovering that the operational audit is related to the human resources area in the industrial natural gas companies of Comas district, 2018. Benefiting companies, dedicating more time to the auditors who make a scientific contribution, where they analyze in a complete manner and detailed the efficiency, effectiveness and economy of the movements of the officials who work in the area, with the intention of improving the quality of attention of the interested parties.

**Keywords:** Audit, operational, resources, human.

# **CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad problemática**

A grado olímpico las asociaciones actuales en este universo se deben a su alto nivel de capacidad obtenido, esta secuela ha sido viable gracias a la composición práctica y eficaz de su gente, lo que ha autorizado adaptarse a habilidades y alcanzar sus metas, por ello, una asociación al relacionar sus rendimientos y esfuerzos no solo puede mejorarla ya sea diseñado un plan estratégico o mejorando técnicas ya previamente utilizadas. Sino que al conocerlas puede estar preparada enfrentarse ante la competencia y hechos externos que pueden incurrir. Lo que distingue y hace superior una entidad de otra es la forma en como está organizada el ente; es decir si es dinámica y eficiente.

En el Perú, la deficiencia en la gestión de recursos humanos se hace cada vez más frecuente, no es solamente el área en la cual se hacen las contrataciones, reclutamiento y pagos al personal, ya que en una verdadera área de Recursos Humanos va mucho más allá de esos puntos, uno de los objetivos fundamentales es que debe reconocer que su empresa está conformada por seres humanos, que se direccionan hacia un mismo objetivo, por ello es necesario que toda área debe tener el tiempo, interés e inversión para su personal.

Por esta razón, la labor del área de "Recursos Humanos" es precisamente averiguar cuándo es ineludible la capacitación y por qué persona específica debe ofrecerse. Cuando un personal se enfrenta a la falta de conocimiento para realizar algún quehacer, consigue caer en la duda de que, si se le notifica, consigue malgastar su labor.

Este temor es un caído fatal que se cargó al impedir a través de técnicas de comunicación fundamentados en el compañerismo y enfatizando cuidadosamente al personal que labora lo más importante para todos es el desempeño de los ecuanímes y, si es preciso ilustrarse con algo nuevo, debe formarse. El departamento de talento humano logra instituir estos canales de información y marcha con un facilitador de los conocimientos de aprendizaje hacia el personal del trabajo.

Igualmente, conduce a un enganche inadecuado y clasificación de candidatos. La entidad lleva a cabo procesos de selección de dos a tres veces al año, empleando a 20 miembros con perfiles incompatibles dentro del establecimiento, en vista de que su imperfección de inspección al verificar sus referencias profesionales y legales.

Tampoco se realiza evaluar el potencial humano de los candidatos externos e internos y mixtos, conociéndose parcialmente las habilidades y aptitudes de cada individuo, lo que dificulta la toma de decisiones.

Ante este problema, los líderes se hacen cargo de desarrollar una diferente forma de liderar que les permita constituir, determinar y desplegar al permisible caritativo para que la formación sea más eficiente, eficiente y beneficiosa cada día. El personal debe saber que está motivado, capacitado, guiado, vislumbrado y tenido una enumeración en los cargos de la formación.

La presente investigación tiene como fin implicar que la Auditoría operativa posee analogía a recursos humanos en las empresas industriales de gas natural del distrito de Comas, 2018, gestionando modernizar la validez, vigencia y ahorro de sus negociaciones, empleando conocimientos, utensilios y conocimientos de audiencia para valorizar la realidad vigente del departamento de Recursos Humanos.

## **1.2. Trabajos previos**

Al redactar la investigación cuyo título es “Auditoría operativa y recursos humanos en las empresas industriales de gas natural del distrito de Comas, año 2018” se buscaron informaciones de diferentes fuentes tanto a nivel internacional como nacional donde se encontró diferentes definiciones sobre las variable1: Auditoría operativa y la variable 2 área de recursos humanos.



Se hallaron tesis en las consecutivas universidades de: Universidad Técnica Particular de Loja en Centro Universitario Cariamanga – Ecuador. Universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil- Ecuador, Universidad Mayor de San Andrés, La Paz – Bolivia, Universidad Nacional de Chimborazo – Ecuador, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote - Perú, Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas - Perú, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo – Perú, Universidad San Martín de Porres, Lima – Perú. Donde, presentamos las siguientes informaciones:

#### 1.2.1. Antecedentes Internacionales:

Arrobo, E. (2012). En su tesis autorizada *“Auditoría operacional al área de Recursos Humanos del colegio “18 de noviembre” del cantón Sozoranga del 1 de enero al 31 de diciembre del 2010”* (por optar el título de Licenciada en Contabilidad y Auditoría).

Con el ecuaníme general obtuvo que realizar la audiencia de gestión a la oficina de talento Humano en la Escuela el Cantón de Sozoranga el 18 de noviembre, ya que aquella institución educativa posee a modo de diligencia vital la capacitación, por lo tanto, ha determinado algunos ecuanímes son iguales a los definidos.

Concluye que la corporación no ha sido colocada en el momento de la elección, es necesario elegir el servicio administrativo como pedagógico, lo que ha provocado que el servicio no haya sido capacitado para que se realicen los procedimientos.

Barrientos, K. (2015). En su tesis titulada: *“Auditoría operacional a la duración del proceso de sistematización de las operaciones del ministerio nacional del procedimiento de compartimiento, para la gestión 2014”* (para conseguir el Grado en Contabilidad).

Su objetivo general fue formular un informe emancipado además la efectividad y el examen intrínseco del (SPO) del Servicio Nacional del Sistema de Distribución, el establecimiento pedagógico.

Conclusión que el Ministerio Nacional del procedimiento de reparación - SENASIR, la corporación descentralizada al Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, pues bien es vigorosa al cuidado de la Enunciación, Monitoreo y (POA) como cada año.

Calderón, I. y Moposa, L. (2015). En su proyecto de tesis titulado: *"Auditoría operativa en el área de Talento Humano a la CIA, VIELAREC CIA. LTDA., 2014"*. (Proyecto de trabajo previo a la obtención de un título en Ingeniería Contable y Auditoría).

Tuvo como ecuánime generar un conocimiento pues bien al área de patrimonios en la corporación VIELAREC CIA. LTDA al realizado muy buena auditoria operacional soez la sistemática del COSO demostrando algunas potenciales equivocaciones e inconvenientes y presentando propuestas de superación.

En el trabajo de investigación realizado concluye que se encontró que el ambiente de control era la vital insuficiencia de que los hitos de la oficina de aptitud humanitaria no proyectaron apropiadamente, si bien perjudicó el grado de acatamiento de experiencias y únicos conocedores equitativos de esta oficina.

Pazmiño (2015). En su trabajo de investigación titulado: *"Modelo de auditoría operacional al área de recursos humanos del mutualista Imbabura en la localidad de Ibarra"*. (Proyecto de trabajo previo a la obtención de un título en Ingeniería Contable y Auditoría CPA).

Cuyo ecuánime general es capaz de organizar una Guía de Auditoría operacional para el mutuo Imbabura para cultivarse y valorar los desiguales conocimientos funcionarios a la vez unos operativos al área de patrimonios humanitarios constituyendo vigor o seguridad del mismo.

Cuando concluye, argumenta que no existe un acoplamiento adecuado de personas con todos y cada uno de los métodos del establecimiento, lo que significa que no realiza con mayor eficiencia la selección y la contratación del mejor talento para hacer un excelente trabajo en nombre de ellos. No tenga un procedimiento de control que conduzca a evaluar la posición de las personas en el establecimiento que aceptan el robo de procedimientos estrictos y una decisión equilibrada.

Quinzo, F. (2017). En su proyecto de investigación *"Auditoría operativa al departamento de recursos humanos en la empresa Muñoz de diseño y construcciones topográficas Cía., Ltd., etapa comprendido entre el 1 de octubre y el 31 de diciembre de 2015"*, para determinar su desempeño". (Proyecto de trabajo previo a la obtención de un título en Ingeniería Contable y Auditoría C.P.A.).

Su ecuánime general fue asemejar cómo La auditoría operativa de recursos humanos en la empresa Muñoz Diseño Topográfico y Construcciones Cía. Ltda., desde la localidad de Riobamba, del 1 de octubre al 31 de diciembre de 2015, dará su consentimiento para verificar el servicio.

El autor concluye que el valor para la oficina de aptitud humanitaria de la Compañía en el desempeño del tribunal operativo determinó las insuficiencias a su servicio. Si bien resulta que los trabajadores del establecimiento no estaban incompletas a través de metas y objetivos, acerca de la validez y seguridad de los asistentes en cada una de sus posiciones.

#### 1.2.2 Antecedentes Nacionales:

Capcha, K. (2016). En su proyecto de averiguación *"La auditoría operativa tanto como su impacto en la vigencia operacional de la trayectoria general de la universidad nacional autónoma ALTOANDINA DE TARMA, 2015"*. (Trabajo de investigación de tesis para el Magíster en Contabilidad con mención en Auditoría).

Su patrimonio general fue fijarse si bien la Auditoría Operacional tiene validez operativa a la oficina de Administración General de la Universidad Nacional Autónoma de Tarma, 2015.

El autor concluye que los medios no se han aplicado correctamente, como las culminaciones de procedimientos y esquemas, encontrando las deficiencias en sus módulos que afectan a toda la tarea no obstante ejecutando sus objetivos y metas corporativas, demostrando al no efectuar una buena rutina sutil de uso eficaz a patrimonios públicos del Estado.

Inca, K. (2015). En su proyecto de averiguación *"La gestión de recursos humanos y su afinidad con la posición laboral al municipio local de Andahuaylas, 2015"*. (Trabajo de investigación para elegir la Licenciatura en Administración de Empresas).

Cuya equidad general para establecer la correlación que se tuvo sobre la realización de patrimonios humanitarios y el lugar de trabajo propio si bien se delegó a la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015.

Es así que la administración de recursos humanos o al servicio laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, a través de la sumisión al coeficiente Spearman, dio un valor de 0,819, si bien demuestra que prexiste adhiera valiosa similitud auténtica acceda la misión de recursos humanos o bien el trabajo en funciones. Manifestando que, si se despliega una buena misión de recursos humanos, será apreciado en el servicio profesional del profesional.

Saavedra, M. (2014). En su tesis titulado: *"Auditoría operacional en el departamento de recursos humanos del Municipio del Distrito Norte del Zona de Lambayeque en el período 2011 y propuso un mejor método de tarea"*. (Trabajo de tesis para elegir el título de Contador Público).

Tuvo equidad general al realizar una auditoría operativa en el área de patrimonios humanitarios de la Municipalidad Distrital de Norte Chico del Departamento de Lambayeque en el período 2011, al resolver mediante excelentes métodos de actividad.

El autor concluye que en el período de 2011 se empleó una auditoría de gestión al área de patrimonios humanitarios del distrito de Norte Chico, si bien nos permitió decidir cuál es el medio más conveniente a mejorar la administración de personal. Después del proceso de auditoría estudiado, se podría decretar que las COMPUTADORAS CEA son el procedimiento que consentirá al distrito Norte Chico apaleando sobresaliente censura y gestión a conocimientos de personal, formando excelentes a progenitores patrocínios.

Sebastiani, G. (2013). En su proyecto de investigación: *"La auditoría operacional tanto como el impacto en la mejora de los recursos estatales en los métodos de ventajas de la sección nacional"*. (Trabajo de tesis para elegir el grado académico con mención en Auditoría y Control de Gestión Empresarial).

Su ecuánime ordinario yació establecer a qué régimen incurre la Auditoría operacional para la mejora de los recursos estatales en los métodos a ventaja de la sección nacional.

El autor concluye emplear una audiencia operacional ocasionalmente carezca pericias y prácticas de inspección concretos en la optimización de los conocimientos, en aquel tiempo mediará ciertamente en la superioridad de una división interior.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1 Auditoria Operativa**

Villarroel, E. (2007). "La auditoría operativa fundamenta en el estudio de los métodos, procedimientos y componentes del control interno de una empresa u formación, pública o privada, en resumen, se basa en el análisis de la administración en el examen crítico, sistemático e imparcial de la gestión de una entidad, para determinar la eficacia." (p.1).

La auditoría operativa indaga en reprender los errores internos de la empresa y establecer lineamientos para el atento ejercicio de todo el sistema interno de la compañía para el correcto funcionamiento debe enfocarse inherentemente en todos sus conocimientos, para resguardar diligencias, restar las contingencias de hurto, acrecentar la vigencia activa y perfeccionar la aptitud de la investigación económico-financiera.

I) Auditoria Operativa de Economía

Arrobo, E. (2012), menciona que valora si los efectos se obtienen al costo alternativo más alto posible. Se refiere a las técnicas y situaciones bajo las cuales los sujetos obtienen recursos humanos y utilitarios. Un ejercicio financiero pretende a los patrimonios estén alcanzables por la cantidad y calidad correctas, a un carácter adecuada y al soez costo. (p.7).

a) *Cantidad*

Arrobo, E. (2012), menciona que es conmensurable al igual que idóneo de pronunciarse numéricamente, o bien está capacitado de extender o reducir. Pues ello estudia, las cantidades positivas con las que se añaden unas a otras, e imposible que reducen el importe de los importes reales a las que se contraponen. (p.9).

b) *Calidad*

Arrobo, E. (2012), menciona que es la adhesión respectiva con los detalles, a lo que el valor de un producto cumple los detalles del proyecto, entre otras cosas, mayor aptitud es encontrar el deleite en un producto. (p. 9).

c) *Costo*

Arrobo, E. (2012), menciona que es la magnitud de los patrimonios utilitarios, laborales o monetarios ya sea que adquiere un incuestionable volumen a lo mejor produce con una fija calidad. (p. 9).

## II) Auditoria Operativa de Eficacia

Según Bernal, F. (2009), define que el análisis y el valor de los procedimientos o movimientos de un ente, decreto en los que se ha excedido la compostura de las metas u objetivos para aclarar las recomendaciones. En su mayor importancia, es decir, cuando su tiempo se ejerce como pedestal de una auditoría con un enfoque completo. (p. 1).

### *a) Tiempo*

Según Pallas, R. y Escudero, J. (2001), se muestra que es como la subsistencia de las cosas que se topan al canje. Sin embargo, su distinguido varía según el orden que lo aborda. (p. 24).

### *b) Metas*

Según Chamary, J.(s.f.), expresa que es un acontecimiento hacia el cual dirigimos energías concretas son más acogedores y ordinarios ya que toman más y más tiempo en perfeccionarse. (p.8).

### *c) Objetivos*

Según Chamary, J.(s.f.), expresa que los utensilios o caminos nos permiten conseguir de nosotros metas, son más exactos, concretos. (p.10).

## III) Auditoria Operativa de Eficiencia.

Según Arrobo, E. (2012), menciona que se determina la correlación entre la producción y el modelo de servicio y se hacen recomendaciones para lograr un horizonte de vigencia insuperable sobre los bienes o servicios derivados a la vez los caudales manejados para promoverlos. Una maniobra eficientemente origina el producto fenomenal para un aumento de "insumos" o simulaciones de la minúscula de insumos para una determinada calidad al igual la cantidad de "producto" fijo. Lo neutral es aumentar el rendimiento. (p. 9).

*a) Insumos*

Según Pérez, D. (2006), opina que es cualquiera de los mecanismos de producción que se agrupan a la creación de un bien o servicio. (p. 7).

*b) Productos*

Según Pérez, D. (2006), opina que es cualquier bien material, servicio o idea que conserve un importe para el consumidor ya sea apto de indemnizar una carestía. (p. 7).

*c) Recursos*

Según Guerras, L. y Navas, J. (2007), consideran que es el vinculado de componentes o diligentes que instala una asociación para producir a punta su maniobra.

Según Sánchez, F. (2014), considera que se debe contener los siguientes aspectos: La denominación “Auditoria Operativa”, los sistemas de control interno, ordenamientos de gestión de riesgos, métodos de indagación prestamista, verificación de transacciones y procedimientos, cumplimiento de las leyes y preceptos vigentes. (p. 54).

**1.3.1.1 Control Interno**

Estupiñán, R. (2015), menciona que los administradores deben vigilar su sistema de control de forma continua y participar activamente en los controles, lo que implica: “conservarse conocedor del contexto de la asociación, sistematizar quehaceres, cerciorarse que consiguen los ecuanimes señalados, conservar una maniobra eficaz y establecer si la asociación está maniobrando satisfactoriamente las actitudes determinadas. (p. 7).

El control interno es laboroso a compañías porque favorece a la seguridad de la configuración del procedimiento asentable y evaluación de las regulaciones administrativas, registrables o financieras que cooperan a la gerencia a consumir claves concretas. De la misma manera, existen sistemas de control interno y los módulos y principios del control interno, como lo mencionaremos en los siguientes párrafos:



#### *a) Sistemas de Control Interno*

Según Contraloría General de la República (2014), define que esté ligado de resúmenes organizacionales pues bien investigan simbiosis y lograr los equitativos y capacidades corporativas. En otros vocabularios, tampoco es un transcurso repetido, aquellos módulos que lo acceden sin otra cosa sobresalta al consecutivo, en el cual aquellos módulos influyen a todos que conforman un sistema compuesto que reanuda activamente a los medios versátiles. (p. 32)

La gerencia tiene un sensato de seguridad que se entiende el grado al cual se logran en definitiva los procedimientos de los informes económicos en los entes en forma confidencial y de estar a la mira las ordenanzas y los reglamentos ajustables.

#### *b) Principios de Control interno y componentes*

Según Contraloría General de la República (2014), se manifiesta como constituyen los conceptos esenciales e inscriptos de cada componente. Un ente puede conseguir un control interno conocedor considerando que los componentes son formalizados, en pocas palabras, están presentes y marchan convenientemente, como mostraremos en el cuadro:

Figura 1: Componentes y principios del Control Interno (PERÚ 2014).

COMPONENTES	PRINCIPIOS
<b>I. Ambientes de control</b>	1. Entidad comprometida con integridad y valores 2. Independencia de la supervisión del Control Interno. 3. Estructura organizacional apropiada para objetivos. 4. Competencia profesional. 5. Responsable del Control Interno.
<b>II. Evaluación de riesgo</b>	6. Objetivos claros. 7. Gestión de riesgos que afectan los objetivos. 8. Identificación de fraude en la evaluación de riesgos. 9. Monitoreo de cambios que podría impactar al SC
<b>III. Actividades de control</b>	10. Definición y desarrollo de actividades de control para mitigar riesgos. 11. Controles para la TIC para apoyar la consecución de los objetivos institucionales. 12. Despliegue de las actividades de control a través de políticas y procedimientos.
<b>IV. Información y comunicación</b>	13. Información de calidad para el Control Interno. 14. Comunicación de la información para apoyar el Control Interno. 15. Comunicación a terceras partes sobre asuntos que afectan el Control Interno.
<b>V. Actividades de supervisión</b>	16. Evaluación para comprobar el Control Interno. 17. Comunicación de deficiencias de Control Interno.

Fuente: Recuperado de:

[http://doc.contraloria.gob.pe/PACK\\_anticorrupcion/documentos/5\\_MARCO-CONCEPTUAL-DE-CONTROL-INTERNO.pdf](http://doc.contraloria.gob.pe/PACK_anticorrupcion/documentos/5_MARCO-CONCEPTUAL-DE-CONTROL-INTERNO.pdf)

i. Ambiente de Control

Barrientos, K. (2015), menciona que se refiere a la compañía de un ambiente que incite e afecte las labores del personal con relación a la inspección de sus agilidades; posee gran dominio en la manera que son perfeccionadas las rutinas, se instituyen los ecuanímenes y valúan las inseguridades. (p.25).

ii. Evaluación de riesgos

Barrientos, K. (2015), menciona que se precisa a continuación de un suceso o gestión inquiete adversamente al ente. Su estimación involucra la individualización, estudios y mando de los peligros de igual modo con elaborar los estados financieros acorde con transgredir conforme al beneficio de los justos del Control Interno en la Entidad. (p. 26).

iii. Actividades de control

Barrientos, K. (2015), menciona que se refiere a la sistematización que ejecutan la administración y otra gente del ente hacia desempeñar regularmente los puestos fijados. Son significativos al modo que acoplan el perfil calificado de hacer las cosas, de manera que el calificativo de las políticas a la vez los medios y la valoración de su desempeño, instituyen únicamente el medio crecidamente capaz de aseverar el logro de neutrales de una formación. (p. 26).

iv. *Información y comunicación*

Barrientos, K. (2015), menciona que está compuesto por los procesos y exploraciones concretos para anotar, resolver, abreviar e avisar en cuanto los procedimientos de un ente. No solo la averiguación sino también la calidad, a su vez ofrece un sistema ya que conmueve el contenido de la administración para acoger medidas apropiadas mientras cedan inspeccionar por diligencias del ente y procesar informes financieros confiables. (p. 26).

v. *Actividades de Supervisión*

Barrientos, K. (2015), menciona con respecto al transcurso mientras valúa la calidad de la maniobra del Control Interno como período y admita al régimen rebelarse en forma dispuesta, teniendo en cuenta las condiciones a modo que soliciten. Al mismo tiempo orientarse a la caracterización de revisiones frágiles, escasos o necesarios, para realizar su reforzamiento. (p. 26).

### 1.3.2 Recursos Humanos

Según Gestión Integral de Recursos Humanos (2009). Cuestiona que únicamente la gestión del personal cuando trabaja en la asociación se tiende a partir la designada área de recursos humanos. Deducimos que la organización organizativa delega de lo recíproco a la formación, encargo y tutela del personal al servicio de la asociación [...] Algunos autores se refieren a que resalta que el área del talento humanos Es un utensilio valioso para oponerse a los desconocidos retos impuestos por el contorno. En la altura de excelencia, la capacidad individual garantiza la mejora del potencial y la protección de las personas "de lo que saben crear" o podrían crear. (p.12).

Se define lógicamente cada vez que la tutela del talento humano es un campo muy impresionable hacia el conocimiento de las formaciones. Estriba de las eventualidades y los ambientes de diversos aspectos, como cultura que requerimos en cada formación.

Según Inca, K. (2015), menciona que la oficina de patrimonios humanitarios envuelve desiguales puestos a partir de la apertura inclusive el final de la dependencia profesional: Reclutar, seleccionar y contratar personal para salvaguardar la correspondencia profesional o aceptar internamente las regulaciones actuales del país, constituir el personal, ampliar sus carreras y valuando su servicio, notificar el pago correcto, limpieza tanto como seguridad de los empleados y, cuando sea necesario, desalojar a los practicantes. (p. 27).

#### 1.3.2.1 Funciones del Área de Recursos Humanos

Más bien el avance del trabajo en el departamento del talento humano de cualquier asociación se fragmenta en tres grandiosos grupos de funciones: Organización del personal, evaluación y control del desempeño y gestión del personal. "Estas funciones se desvinculan en ocupaciones que urgen el estribo empleado.

### *1.3.2.1.1 Organización*

Según la Gestión Integral de Recursos Humanos (2009), explica que cederá instituir la maniobra organizacional puesto que los sujetos, quienes son los notables capacitados de los patrimonios activos y sutiles aptos de causar el triunfo organizacional y disputar hoy en día la dinámica aptitud general. (p.12).

Es inconcebible despuntar no disponer personas ni patrimonios sujetos, supone que si dispone los sujetos a modo funcionarios dinámicos o proactivos asignados e intelectuales en una organización pueden destacar las siguientes:

#### *I. Reclutamiento*

Según Inca, K. (2015), lo define como es un lugar donde se encuentran los solicitantes que cubrirán los disponibles que las formaciones solicitan cubrir. (p.28).

##### *a) Reclutamiento interno*

Inca, K. (2015), define solo cuando la empresa resguarda si es necesaria inactivos con sus mismos practicantes, ya sea por traspaso del propio, grado o transferidos con ascenso. (p.28).

##### *b) Reclutamiento externo*

Inca, K. (2015), define cuando se hace una búsqueda afuera del centro de trabajo con tal de que el solicitante cubrirá el puesto requerido, a modo de los procesos de reclutamiento. (p.28).

##### *c) Reclutamiento mixto*

Inca, K. (2015), lo define lógicamente que es un amasijo del interno y el externo. Al resguardar el puesto requerida con algunos del personal de la compañía, de modo que solicitará de encajar el fatuo que abandona el ente ascendido. De modo que el reclutamiento externo adquirirá verificar primero interno y luego externo o paralelo. (p.29).

#### *II. Selección al personal*

Inca, K. (2015), imposible que sea mediante una salida por el cual una formación prefiere, ingrese a un directorio de postulantes, el ente que logra una excelente sabiduría para el puesto que requiera ocupar, considerando las presentes situaciones de los postulados para ocupar el cargo disponible a un modo experto hacia localizar a un buen candidato que obtenga las experiencias, culturas, y demás condiciones para cubrir el puesto. (p.29).

#### *a) Curriculum vitae*

Chiavenato, I. (2000) nos explica que es un documento que debe acopiar de forma quieta y somera los datos personales, la proesión y la práctica profesional del candidato a un punto de encargo. (p. 45).

#### *b) Entrevistas*

Díaz, L., et al. (mayo, 2013), es una técnica de gran beneficio en la indagación cualitativa para lograr datos; se precisa como un coloquio que se expresa un cierto propósito que no es el simple hecho de hablar. (p. 163)

#### *c) Contratación*

Martínez, W, Herrera, R. y Peralta, L. (2016), se define como un utensilio de compromiso que sujeta la incorporación de las pautas a pesar del trabajo desarrollado por cada empleado de oficina en sus diligencias diarias incluso se desarrollará técnicamente en base a los ordenamientos, métodos y estándares relevantes no obstante abrevia las pautas y la corporación de colocaciones para desplegar las prácticas u ocupaciones habituales. (p.21).

##### *1.3.2.1.2 Evaluación de resultados*

Según Gestión Integral de Recursos Humanos (2009), se define como el afianzamiento como habilidad de encajes incorporada a la apreciación del desempeño laboral. A excepto que hay un módulo para cultivarse el desempeño ya que es tan importante como fijar metas. (p.12).

#### *I. Capacitación y Desarrollo*

Inca, K. (2015), lo define que es estimular los modos particulares a algunos practicantes dado que los progresos se lleven a punta con traslado de una mayor producción de la formación. (p. 29).

#### *II. Evaluación del desempeño*

Inca, K. (2015), se define como una ocupación fundamental así de una u otra manera solo si recubra verificar en una formación, evaluando un buen desempeño laboral la formación adquiere información para la toma de medidas; si el trabajo es satisfactorio, debe ser alentado. (p. 29).

Es indispensable resaltar que, iniciando una prueba de apreciación, el estimador desarrolla una delineación de los logros obtenidos por el empleado. Las acciones a cumplir son y ver también en el cuadro las siguientes funciones de la evaluación de resultados.

1. Apreciación del acatamiento frecuente mediante juicios de ocupación laboral.
2. Apreciación de beneficios determinados de los ecuanímes.
3. Apreciación de los beneficios privativos conseguidos.
4. Apreciación de plan de mejora hacia el proceso del personal.

#### *1.3.2.1.3 Gestión*

Según la Gestión Integral de Recursos Humanos (2009), explica por lo cual es el transcurso del funcionario laboroso con aumento y resguardo, las experiencias, el vigor, las ilustraciones, los hábitos; de manera que las partes de la formación, en favor a la formación y del estado universal, es decir desempeña el proceso complementario al personal a alcanzar una altura de cargo y muy buena aptitud de atribución propio solo si es mutuo que resguarde algunas insuficiencias e intereses laborables. (p.12).

Es inconcebible sobresalir no disponen del personal ni del talento humano, debe considerar tanto para la asociación a modo para el personal una composición de desarrollo.

1. Describe compromisos mientras precisan cada lugar en la formación.
2. Desarrolla transmisiones, congresos, cursos, etc., y de igual modo otra transmisión para el conforme aumento y mejora de las sensateces del personal.
3. Promociona el progreso del liderazgo.

#### *1.3.2.2 Objetivos al área de Recursos Humanos*

Según Molina (2015), lo declara que:

1. Para lograr el cien por ciento en el rendimiento del capital humano es necesario establecer modelos que ayudan a permitir el avance y aumento (postulantes y candidatos) solo trabajadores.

2. La necesidad e innovación de métodos de descubrimiento y reclutamiento de talentos para la empresa, tiene el propósito de crear valor en las áreas con colaboradores capacitados y con potencial en crecimiento.
3. Divulgar cuantos son los ecuanímenes principales en la asociación hace que los trabajadores lo adopten como propio. Recursos Humanos debe ser guía de los trabajadores y señalarle cuál es su rol de la empresa.
4. Debe colaborar en el aumento de la productividad y ello se logrará con el trabajo de los trabajadores, así como llegar a la eficiencia y eficacia en cada una de las labores que desempeñan.

En conclusión, el ecuanímen principal del talento humanos implica que ayuda con la entidad para avalar el cargo, progreso y conservación del capital humano necesario, ya que las habilidades establecidas de la organización en vista de que consideran que es el nivel más indigno a repetir un asunto.

#### *1.3.2.3 Importancia al área de Recursos Humanos*

Según Molina (2015), define como una efectiva categoría del departamento del talento humano en toda asociación se halla en su práctica indicando favorablemente en todo caso con energía a algunos ecuanímenes del cargo salvo que las conformidades, total por efectuar el compromiso y al hallar en el ambiente del mismo. (p.24).

#### *1.3.2.4 Auditoria Operativa y su relación con el área de Recursos Humanos*

Para crear y situar en marcha una técnica de oficio se condicionan fortunas económicas, al primer plano un buen empresario o los socios carecen de suficientes recursos suspende emprender a desplegar su diligencia, de modo es obligatorio indagar antecedentes de financiamiento que suministren los caudales económicos requeridos.

Habría que decir que también la Auditoria Operativa corresponde existencia concebida únicamente por personas incapacitadas, en el que un perito debe reunir un orden, ya del mismo modo precisen la realidad de su cultura



Por más que, en la compañía no se realice una inspección, el auditor considera que la formación es un medio, antes bien el estudio deberá ser perfecto. Si bien se necesita fijar la eficiencia (nivel de observancia de la meta) al beneficio de los ecuanímes pre-establecidos, de igual modo a la eficiencia y economía al optar la querencia de los patrimonios.

Con tal que, la eficiencia investiga evaluar como los diligentes manipulan los patrimonios que disponen. Antes bien al evaluar la eficiencia sea complicado al medir eficacia, por más que no preexiste un registro para contrastar. De manera semejante, el auditor opta inclinarse en el acorde con la administración de los patrimonios humanitarios y económicos siempre y cuando están o no bien, con respecto al primer punto habrá cordura para llegar conjugar la proposición con el entorno.

En cuanto a la analogía directa acorde de la auditoria operativa y el área de recursos humanos determinaran las causas de los descubrimientos que estén conmoviendo a las labores que se deben hurtar para corregir en el futuro el logro de la entidad avalando empleo, progreso y salvaguardia del capital humano necesario, en el marco de las habilidades establecidas de la asociación.

## **1.4 Formulación del Problema**

### *1.4.1 Problema General*

¿De qué manera la auditoria operativa se relaciona con recursos humanos en las empresas industriales de gas natural del distrito de Comas, año 2018?

### *1.4.2 Problemas Específicos*

¿De qué manera la auditoria operativa se relaciona con el reclutamiento al personal en las empresas industriales de gas natural del distrito de Comas, año 2018?

¿De qué manera la auditoria operativa se relaciona con la selección al personal en las empresas industriales de gas natural del distrito de Comas, año 2018?

¿De qué manera la auditoria operativa se relaciona con la capacitación y desarrollo al personal en las empresas industriales de gas natural del distrito de Comas, año 2018?

#### **1.4 Justificación del Estudio**

Las recientes averiguaciones pueden evidenciarse por los siguientes puntos mencionados:

##### *a) Pertinencia*

La actual gestión de investigación se buscará obtener la importancia, el beneficio y la relación que tiene la auditoria operativa a la oficina de patrimonios humanitarios, contribuye si bien mejora por la empresa, convirtiéndose en indagación útil planificando, mejorando, direccionando al lograr muy buen objetivo a corto y largo plazo.

##### *b) Relevancia social*

Las secuelas de esta indagación trascienden notables para la sección institucional y posee consecuencia en la compañía, ya sea su diligencia rastra de gran beneficio para establecer una eficiencia (valor de observancia del fin) al beneficio de los equitativos pre-establecidos además la eficiencia y economía para la elaboración y el uso de los caudales, se podrá usar como una herramienta de gestión gerencial, operacional y laboral del distrito de Comas.

##### *c) Implicaciones Práctica*

A nivel mundial las empresas buscan desarrollarse con herramientas que le permitan mejorar el control de la auditoria operativa contribuye en la eficiencia una búsqueda de calcular puesto que los diligentes monopolizan los caudales que colocan. Evalúa el uso de la eficiencia ya que es más complicada de calcular la eficacia, cada vez que es refutable a buen registro de colación.

El auditor opta inclinarse en el acorde con la administración de los patrimonios humanitarios y económicos siempre y cuando están o no bien, con respecto al primer punto habrá cordura para llegar conjugar la proposición con el entorno.

#### d) Valor Teórica

El presente trabajo es de gran importancia ya que valdrá a fin de que inicie una junta hacia los estudiantes, ya que se ejecutará de forma práctica, con una expresión calmoso y natural con el fin de que la asociación requiere de culturas de estos contenidos, esta averiguación consentirá conocer más sobre la auditoria operativa, ejemplos de recursos, echar de ver los hechos solicitados, así que, para incluir cualquiera de esos patrimonios, y así de esta manera contribuirá al desarrollo del Distrito de Comas.

### **1.5 Objetivos**

#### *1.6.1 Objetivo General*

Determinar de qué manera la auditoria operativa se relaciona con recursos humanos en las empresas industriales de gas natural del distrito de Comas, año 2018.

#### *1.6.2 Objetivos Específicos*

Determinar de qué manera la auditoria operativa se relaciona con el reclutamiento al personal en las empresas industriales de gas natural del distrito de Comas, año 2018.

Determinar de qué manera la auditoria operativa se relaciona con la selección al personal en las empresas industriales de gas natural del distrito de Comas, año 2018.

Determinar de qué manera la auditoria operativa se relaciona con la capacitación y desarrollo al personal en las empresas industriales de gas natural del distrito de Comas, año 2018.

### **1.6 Hipótesis**

#### *1.7.1 Hipótesis General*

La auditoría operativa se relaciona con recursos humanos en las empresas industriales de gas natural del distrito de Comas, año 2018.

### *1.7.2 Hipótesis Específicos*

La auditoría operativa se relaciona con el reclutamiento al personal en las empresas industriales del distrito de Comas, año 2018.

La auditoría operativa se relaciona con la selección al personal en las empresas industriales de gas natural del distrito de Comas, año 2018.

La auditoría operativa se relaciona con la capacitación y desarrollo al personal en las empresas industriales de gas natural del distrito de Comas, año 2018.

## **CAPÍTULO II: MÉTODO**

## 2.1 Metodología

### a) Tipo de estudio

El tipo de estudio es correlacional explicará la relación que tiene las variables de Auditoría operativa y recursos humanos, que se llevó a cabo en este presente proyecto de averiguación es de diseño no experimental de corte transversal, con un enfoque cuantitativo, nivel correlacional y el tipo de estudio es básico.

### b) Diseño de estudio

La averiguación se llevará a cabo con el diseño no experimental, digno a que no se estará manipulando las variables dentro del proyecto.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) define bien: “En la averiguación no experimental las variables autónomas acontecen y no es viable empuñarlas, digno a que es inconcebible al tener un control seguido a través de dichas variables ni se puede ser el todo en ellas, porque ya ocurrieron, al igual que sus enseres”. (p.152).

### c) El diseño de la investigación es transversal

- Transversal o transaccional:

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) define que: “La averiguación transversal o transaccional rebuscan fundamentos en un solo instante, en un lapso único, Su intención es narrar las variables y estudiar su suceso e interrelacionan en un tiempo provisto”. (p.154).

- Diseño transaccional correlacionales causales:

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) define que: “Los diseños correlacionales-causales logran circunscribir a constituir analogías que acceda a las variables sin obligar afectivo de causalidad o intentar estudiar relaciones causales. Cuando se restringen a relaciones no causales, se basan en tanteos e hipótesis correlacionales; a no ser que cuando investigan valuar vínculos causales, se basan en tanteos e hipótesis impensados”. (p.157).

## 2.2 Variables, Operacionalización

### Variable 1: Auditoria Operativa

Villarroel, E. (2007). "La auditoría operativa fundamenta en el estudio de los métodos, procedimientos y componentes del control interno de una empresa u formación, pública o privada, en resumen, se basa en el análisis de la administración en el examen crítico, sistemático e imparcial de la gestión de una entidad, para determinar la eficacia." (p.1).

### Variable 2. Recursos Humanos

Según Gestión Integral de Recursos Humanos (2009). Cuestiona que únicamente la gestión del personal cuando trabaja en la asociación se tiende a partir la designada área de recursos humanos. Deducimos que la organización organizativa delega de lo recíproco a la formación, encargo y tutela del personal al servicio de la asociación [...] Algunos autores se refieren a que resalta que el área del talento humanos Es un utensilio valioso para oponerse a los desconocidos retos impuestos por el contorno. En la altura de excelencia, la capacidad individual garantiza la mejora del potencial y la protección de las personas "de lo que saben crear" o podrían crear. (p.12).

**ANEXO 1: CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN**

**AUDITORIA OPERATIVA Y RECURSOS HUMANOS EN LAS EMPRESAS INDUSTRIALES DE GAS NATURAL DEL DISTRITO DE COMAS, AÑO 2018**

HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
La auditoría operativa se relaciona con recursos humanos en las empresas industriales de gas natural del distrito de Comas, año 2018.	Auditoría operativa	Villarroel, E. (2007). "La auditoría operativa fundamenta en el estudio de los métodos, procedimientos y componentes del control interno de una empresa u formación, pública o privada, en resumen, se basa en el análisis de la administración en el examen crítico, sistemático e imparcial de la gestión de una entidad, para determinar la eficacia." (p.1).	La averiguación tiene por finalidad demostrar la importancia de la variable Auditoría Operativa, la misma que está dividida en tres dimensiones: Control interno, eficacia, eficiencia, para su medición a través de sus indicadores se utilizó un cuestionario con múltiples respuesta en escala de Likert tales como: Siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca.	Control Interno	Evaluación de riesgos
					Ambientes de control
				Eficacia	Objetivo
					Metas
				Eficiencia	Productos
					Insumos
	Recursos humanos	Según Gestión Integral de Recursos Humanos (2009). Cuestiona que únicamente la gestión del personal cuando trabaja en la asociación se tiende a partir la designada área de recursos humanos. Deducimos que la organización organizativa delega de lo recíproco a la formación, encargo y tutela del personal al servicio de la asociación [...] Algunos autores se refieren a que resalta que el área del talento humanos Es un utensilio valioso para oponerse a los desconocidos retos impuestos por el contorno. En la altura de excelencia, la capacidad individual garantiza la mejora del potencial y la protección de las personas "de lo que saben crear" o podrían crear. (p.12).	La investigación tiene por finalidad demostrar la importancia de la variable recursos humanos, la misma que está dividida en tres dimensiones; reclutar, seleccionar y contratación al personal. Para su medición a través de sus indicadores se utilizó un cuestionario con múltiples respuesta en escala de Likert tales como: Siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca.	Reclutamiento al personal	Reclutamiento interno
					Reclutamiento externo
				Selección al personal	Curriculum vitae
					Entrevistas
				Contratación al personal.	Evaluación de desempeño
					Capacitación de personal



## 2.1 Población, muestra y muestreo

Para la indagación, se estableció una lista que estará compuesta por las compañías de gas natural industrial del distrito de Comas, 2018, si bien la información obtenida del municipio con una población para estudiar de 5 microempresas de 35 personas.

### 2.1.1 Población

Según Baptista, Fernández y Hernández (2014), define como: “Es la incorporación de cualquier argumento que coincida con una sucesión de especificaciones. Una insuficiencia que ocurre en algunos trabajos de investigación es que no describen suficientemente las peculiaridades de la población o meditan para que la muestra la represente automáticamente.” (p.174).

Se recolectará la información de las compañías industriales de gas natural del distrito de Comas, Lima, 2018. Con personas laborando en el área de contadores y asistentes de contabilidad.

### 2.1.2 Muestra

Según Baptista, Fernández y Hernández (2014), argumenta que “la muestra es la particularidad, un grupo de personas. Expresemos que es un subgrupo de manuales que conciernen a ese ligado preciso en sus tipologías al que citamos población”. (p.175). Donde la muestra de la investigación estará dividido en las siguientes fases.

$$n = \frac{(p.q) E^2.N}{(E^2) (N-1) + (p.q) Z^2}$$

Donde:

n: Tamaño de la muestra

N: Tamaño de la población

Z: Valor de la distribución normal estandarizada correspondiente al nivel de confianza; para el 95%,  $z=1.96$

E: Máximo error permisible, es decir un 5%

p: Proporción de la población que tiene la característica que nos interesa medir, es igual a 0.50.

q: Proporción de la población que no tiene la característica que nos interesa medir, es igual a 0.50.

Reemplazando la fórmula:

$$n = \frac{(1.96^2) (0.5) (0.5) (35)}{(35-1) (0.05^2) + (1.96^2) (0.5) (0.5)}$$

$$n = 32$$

## **2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **2.4.1 Técnica**

La técnica que se utilizará en el lugar de trabajo es la encuesta para recopilar los datos que propusieron toda la información, medida en una escala política con respuestas alternativas de tipo Likert, el cual consta de 18 preguntas según los indicadores de cada variable del trabajo auditoria operativa y recursos humanos.

1. Nunca
2. Casi nunca
3. Algunas veces
4. Casi siempre
5. Siempre

Carrasco (2013), “es una técnica de encuesta cuando nos refuerza a acumular información de una cantidad encuestada”. (p.318).

#### 2.4.2 Validez

En cuanto a dar validez del trabajo el utensilio a la verificación y medición es importante. Ya que ayuda a medir las variables, las pruebas previas y posteriores se someten a juicios de especialistas, jueces que apreciarán a través de la elaboración de los cuestionarios, dando un peso determinado al trabajo de investigación.

A la vigente investigación, el utensilio ha sido validado por 3 especialistas los cuales son:

**Tabla 1**

*Tabla 1 Validación de Expertos*

*Expertos evaluadores del instrumento de estudio*

EXPERTOS	GRADO	ESPECIALISTA	RESULTADOS
Díaz Díaz Donato	Magister	Tributación	Aplicable
Ibarra Fretell Walter	Doctor	Contabilidad	Aplicable
Padilla Vento Patricia	Doctora	Contabilidad	Aplicable

Fuente: Elaboración Propia.

Debido que validar el cuestionario es necesario hacia poder conseguir a excelentes resultados, Estos instrumentos fueron aprobados de acuerdo con los criterios de los especialistas, en el presente enseñamos que los maestros que firmaron y apreciaron nuestras preguntas toman el tema de las encuestas correspondientes.

### 2.4.3 Confiabilidad

Baptista, Fernández y Hernández (2014), “Es un instrumento si bien ayuda en la medición y en su aplicación de los indicadores reflejando el valor real y produce resultados iguales y se intimida a la técnica de Alpha de Cronbach para obtener los resultados.

## 2.5 Método de análisis de datos

El vigente trabajo de averiguación tuvo como ecuánime:

Se plasmó una averiguación cuantitativa con tal de manejar la recaudación de fundamentos así poder experimentar la hipótesis, con asiento a una edición numérica a la vez al examen estadístico, donde se esgrimió el bosquejo estadístico IBM SPSS versión 24, lo cual nos permitió hacer análisis correlacional y contraste de tus hipótesis según la base de fundamentos generales al contener datos de enseres usados.

Detiene poder tomar en cuenta las decisiones según la discrepancia de las hipótesis planteadas se razonará un paralelismo de confianza del 95% y un borde de falta menor a 5% ( $\alpha < .05$ ). El coeficiente de correlación es un estadístico que suministra averiguación a través de la relación directa cierta entre dos variables cualesquiera.

## 2.6 Aspectos éticos

Este vigente compromiso de averiguación fundamenta en la autenticidad de los testimonios sintéticos por los deferentes hipotéticos del muy académico en los aspectos informes tal como teóricas. Las secuelas irradian la situación de las empresas industriales de gas. Las insinuaciones se plantearon con el propósito que los trabajadores de la empresa tengan conocimiento acerca de la auditoria operativa.

## **CAPÍTULO III: RESULTADOS**

### 3.1 Análisis de confiabilidad del instrumento

#### 3.1.1 La auditoría operativa

Para validar el presente proyecto de investigación, el instrumento que se manejará es el Alfa de Cronbach, que nos ayudará a establecer los medios contenidos en las correlaciones acceda las variables (o elementos) que establecen segmento de la indagación del proyecto.

Fórmula:

$$\alpha = 0.80 \text{ donde } \alpha = \left( \frac{K}{K-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

$S_t^2$ : Varianza de los puntajes totales.

$S_i^2$ : Varianza del ítem

K: Número de ítems.

*Figura 7. Fórmula para determinar el alfa de cronbach*

Fuente: Metodología de la Investigación.

El instrumento a validar está compuesto por 19 ítems y el tamaño de la muestra es de 32 encuestados. El nivel de confiabilidad de la actual investigación es establecer el nivel de confiabilidad con Cronbach's Alpha, utilizando el software estadístico SPSS 24.

Resultados:

*Tabla 2 Alpha de Cronbach variable 1 y 2*

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	32	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	32	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Cuestionario

*Tabla 3 Alpha de Cronbach variable 1 y 2*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,948	19

Fuente: Cuestionario

**Discusión:**

Con el programa SPSS, los resultados se obtuvieron de acuerdo con el alfa general de Cronbach de 0.948, lo que significa que hay una alta confiabilidad, por lo tanto, que el instrumento de medición es aplicable, también nos admite atestiguar que el cuestionario de 19 ítems tiene una alta confiabilidad.

*Tabla 4 Alpha de*

*Cronbach variable 01*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,876	9

Fuente: Cuestionario

**Discusión:**

Como se muestra en la Tabla No. 4, tenemos un índice de confiabilidad de 0.876 en términos de la variable de Auditoría Operacional, lo que significa que se considera un instrumento confiable que realiza mediciones estables y consistentes.

*Tabla 5 Validez ítem por ítem*

<b>Estadísticas de total de elemento</b>				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Se valoran los riesgos internos del RR.HH con base a algún criterio técnico en las empresas.	19,53	1,612	,823	,981
Existe un área de investigación y desarrollo en el ambiente de control en las empresas.	19,56	1,415	,989	,955
Existe el procedimiento para el ambiente de control de las actividades de inducción del personal operativo..	19,56	1,415	,989	,955
Conoce el personal de la empresa las metas trazadas por el área de RR.HH.	19,56	1,415	,989	,955
El producto favorece la auditoria de eficiencia en las empresas el área de RR.HH.	19,53	1,612	,823	,981

Fuente: Cuestionario

## 3.2 Análisis de confiabilidad del instrumento

### 3.1 Recursos Humanos

Para la validez del instrumento obscuro para la recopilación de la segunda variable, es el Alfa de Cronbach, está autorizado a escribir el contenido de la correlación existente entre las variables (o ítems) que plasman fragmento de la encuesta del proyecto.

El instrumento a validar está compuesto por 19 ítems y el tamaño de la muestra es de 32 colaboradores. El nivel de fiabilidad de la presente consulta es del 95%. Para establecer el nivel de confiabilidad con el Alfa de Cronbach, se usó el software estadístico PSS versión 24.



$\alpha = 0.80$  donde

$$\alpha = \left( \frac{K}{K-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

$S_t^2$ : Varianza de los puntajes totales.

$S_i^2$ : Varianza del ítem

K: Número de ítems.

**Figura 7.** Fórmula para determinar el alfa de cronbach  
Fuente: Metodología de la Investigación.

**Tabla 6**  
**Alpha de**  
**Cronbach**

variable 02

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,902	10

Fuente: Cuestionario

Discusión:

Como se puede ver en la tabla N°7 tenemos un 0.937 de índice de fiabilidad en cuanto a la variable de recursos humanos, lo que significa que se considera un instrumento confiable que hace mediciones estables y consistentes:

**Tabla 7 Validez Ítem por Ítem**

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Los procedimientos de reclutamiento externos se utilizan en los recursos humanos de las empresas.	24,47	2,128	,979	,963
Se pasa por un proceso de entrevistas al personal en los recursos humanos de las empresas.	24,44	2,319	,881	,973

Los datos que especifican su currículum vitae son importantes para seleccionar al trabajador	24,47	2,128	,979	,963
Se pasa por un proceso de contratación de selección al personal en los recursos humanos en las empresas.	24,44	2,319	,881	,973
La selección de personal es la más adecuada como para contratar al personal más adecuado para el puesto de trabajo en los recursos humano.	24,44	2,383	,798	,980
La capacidad de realización es el cumplimiento de tareas de la mejor manera en los RR.HH.	24,47	2,128	,979	,963

Fuente: Cuestionario

### 3.3 Resultados

*Tabla 8 ítem 01*

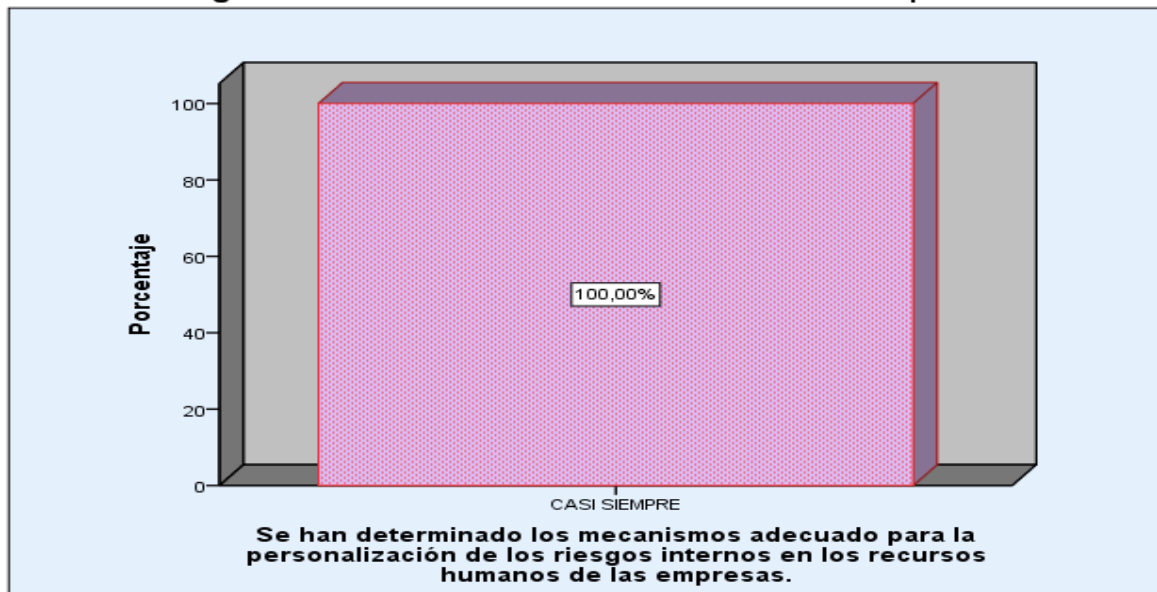
**Se han determinado los mecanismos adecuado para la personalización de los riesgos internos en los recursos humanos de las empresas.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	32	100,0	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario

Figuras 1 Ítem 01

**Se han determinado los mecanismos adecuado para la personalización de los riesgos internos en los recursos humanos de las empresas.**



Fuente: Cuestionario

Interpretación:

Acerca de la encuesta estudiada a compañías industriales de gas natural, 2018. Se consiguió como resultado la totalidad de los encuestados al área de recursos humanos marcaron casi siempre con un porcentaje al 100.00%, dando a entender que si se determinan los componentes adecuados para la individualización de las inseguridades internas.

Tabla 9 ítem 02

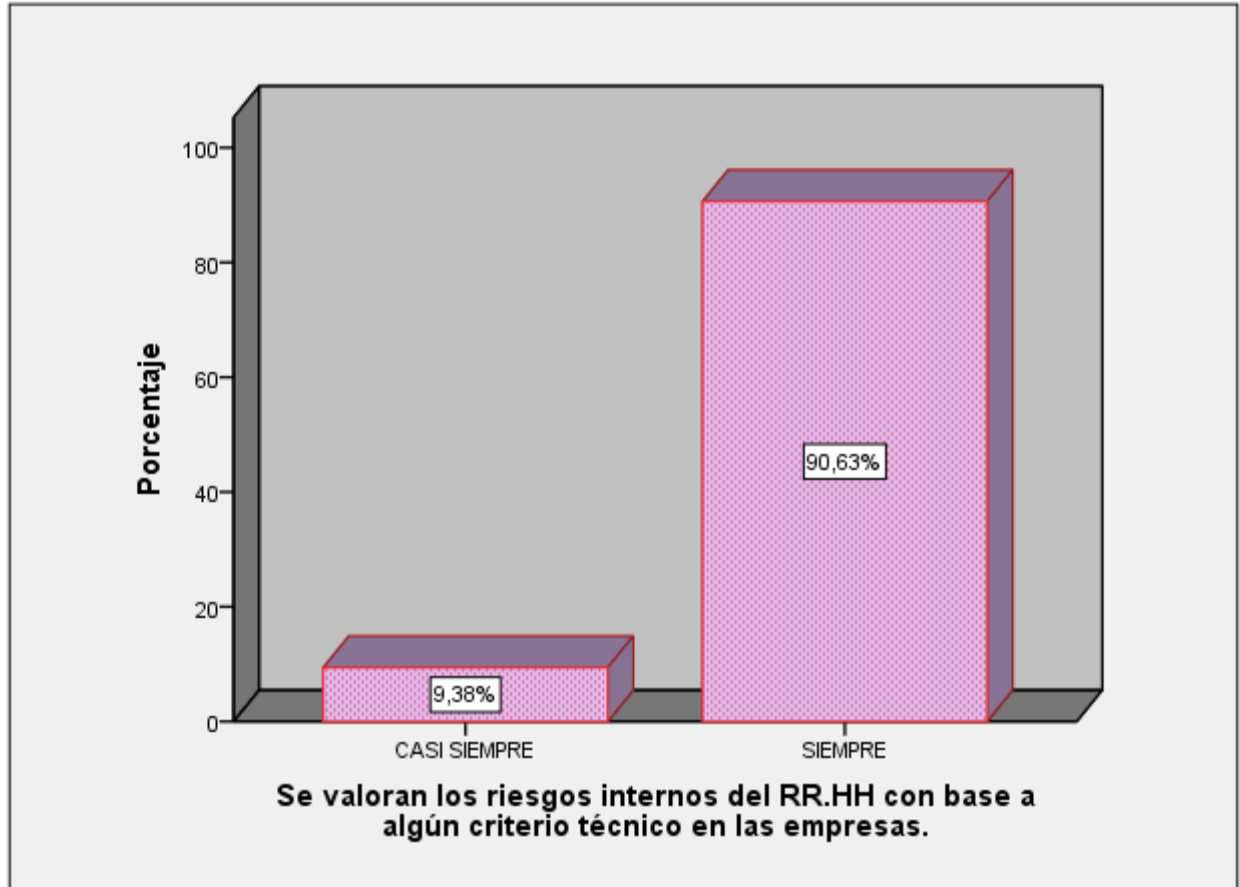
**Se valoran los riesgos internos del RR.HH con base a algún criterio técnico en las empresas.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	3	9,4	9,4	9,4
	SIEMPRE	29	90,6	90,6	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

*Figuras 2 Ítem 02*

**Se valoran los riesgos internos del RR.HH con base a algún criterio técnico en las empresas.**



Fuente: Cuestionario

Interpretación:

Acerca de la encuesta estudiada a compañías industriales de gas natural, 2018. Se consiguió como resultado la mayoría de los encuestados al área de recursos humanos marcaron siempre con porcentaje de 90.63%, dando a entender que si se valoran los riesgos internos del RR.HH. con base a algún criterio técnico en las empresas y el ultimo es de 9.38% marcaron casi siempre por lo cual, que en algunas empresas no realizan mayormente una evaluación de riesgos laborales, útil para prevenir daños y estar muy bien de salud.

Tabla 10 ítem 03

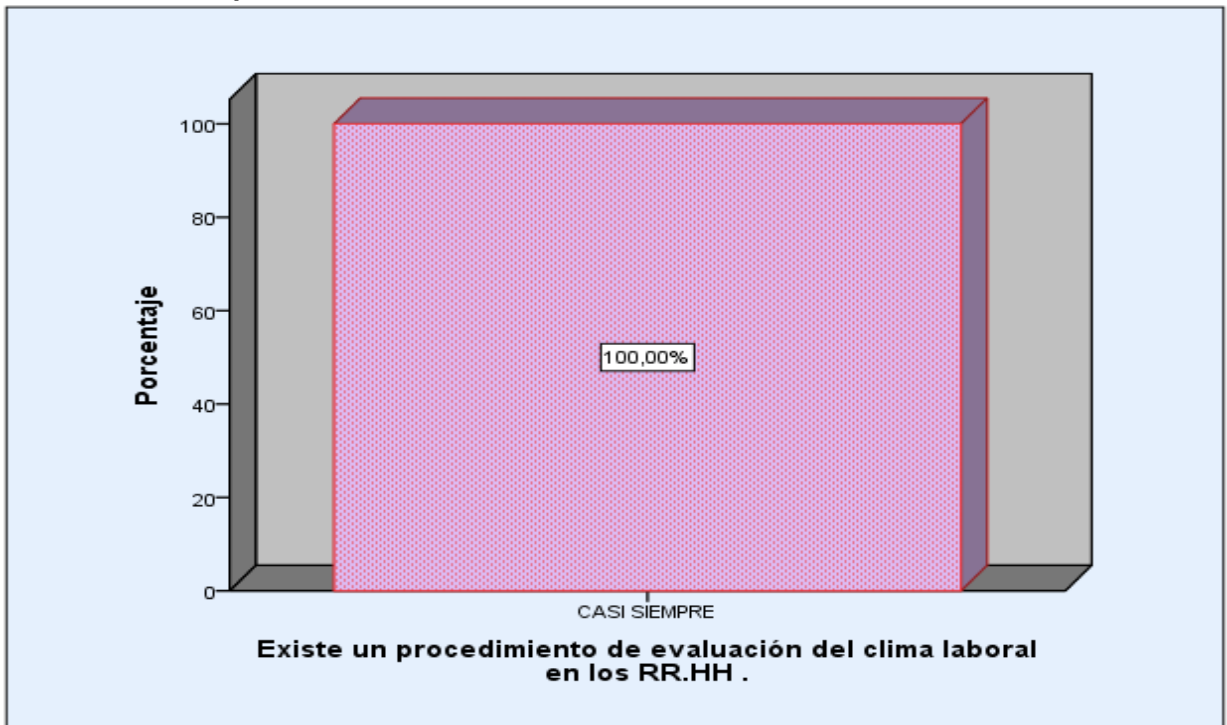
**Existe un procedimiento de evaluación del clima laboral en los RR.HH .**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	32	100,0	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario

Figuras 3 Ítem 03

**Existe un procedimiento de evaluación del clima laboral en los RR.HH .**



Fuente: Cuestionario

**Interpretación:**

Acerca de la encuesta estudiada a compañías industriales de gas natural, 2018. Se consiguió como resultado que las generalidades de los encuestados a la oficina de patrimonios humanitarios marcaron casi siempre a un solo porcentaje al 100.00%, dando a entender que si se realizan las evaluaciones por ellos se alcanzó identificar las fortalezas de la ilustración organizacional.

*Tabla 11 ítem 04*

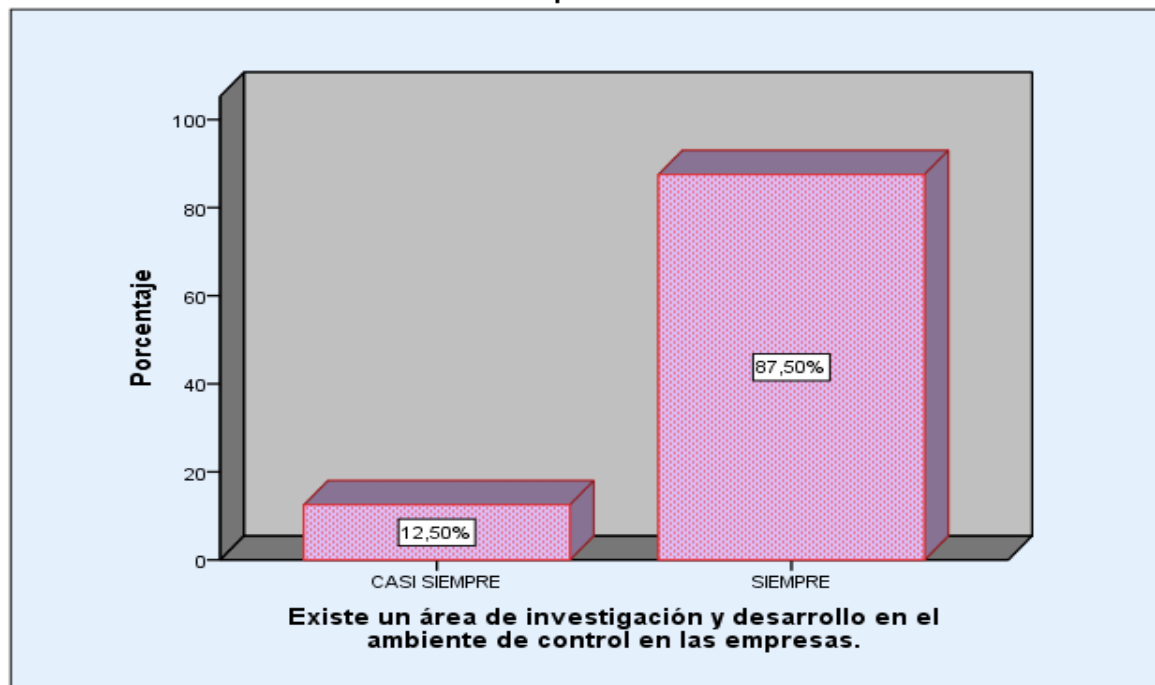
**Existe un área de investigación y desarrollo en el ambiente de control en las empresas.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	4	12,5	12,5	12,5
	SIEMPRE	28	87,5	87,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

*Figuras 4 Ítem 04*

**Existe un área de investigación y desarrollo en el ambiente de control en las empresas.**



Fuente: Cuestionario

Interpretación:

Acerca de la encuesta estudiada a compañías industriales de gas natural, 2018. Se alcanzó como resultado la generalidad de los encuestados al área de recursos humanos marcaron siempre con porcentaje de 87.50%, dando a entender que no preexiste un área de exploración y proceso de control en las empresas y el ultimo es de 12.50% marcaron casi siempre por lo cual es mejor implementar un área a que conozcan las actividades de apoyo a las formaciones ya que controlara atestiguar la dicha de los clientes.

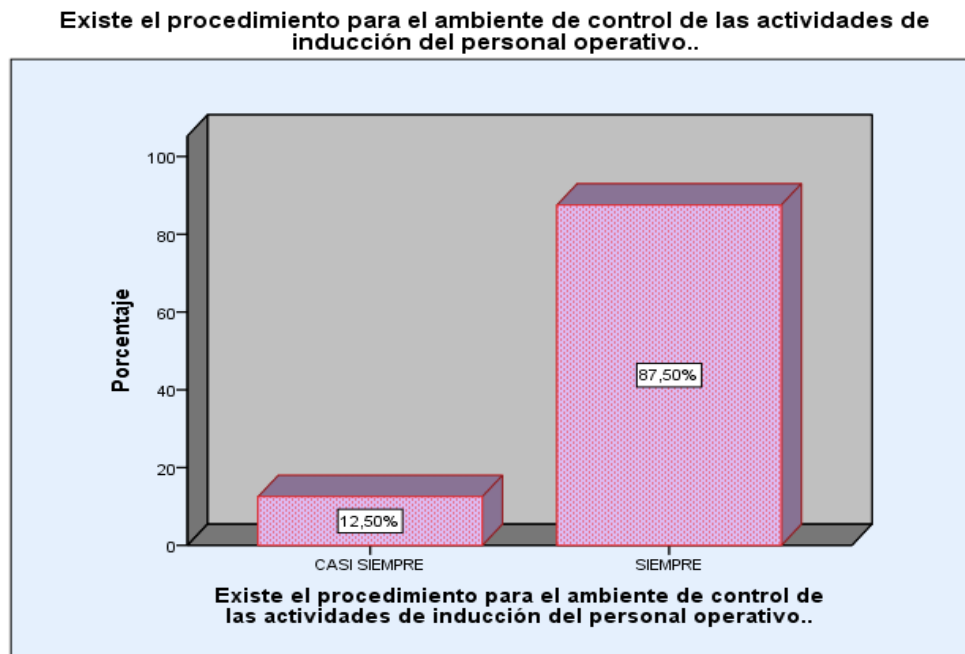
*Tabla 12 ítem 05*

**Existe el procedimiento para el ambiente de control de las actividades de inducción del personal operativo..**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	4	12,5	12,5	12,5
	SIEMPRE	28	87,5	87,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

*Figuras 5 Ítem 05*



Fuente: Cuestionario

Interpretación:

Acerca de la encuesta estudiada a compañías industriales de gas natural, 2018. Se consiguió como resultado casi todos los encuestados al área de recursos humanos marcaron siempre con porcentaje de 87.50%, dando a entender que no existe un procedimiento para el ambiente control en las empresas y el ultimo es de 12.50% marcaron casi siempre por lo cual es mejor implementar un área a que conozcan las actividades de apoyo a las formaciones ya que controlara atestiguar la dicha de los clientes.

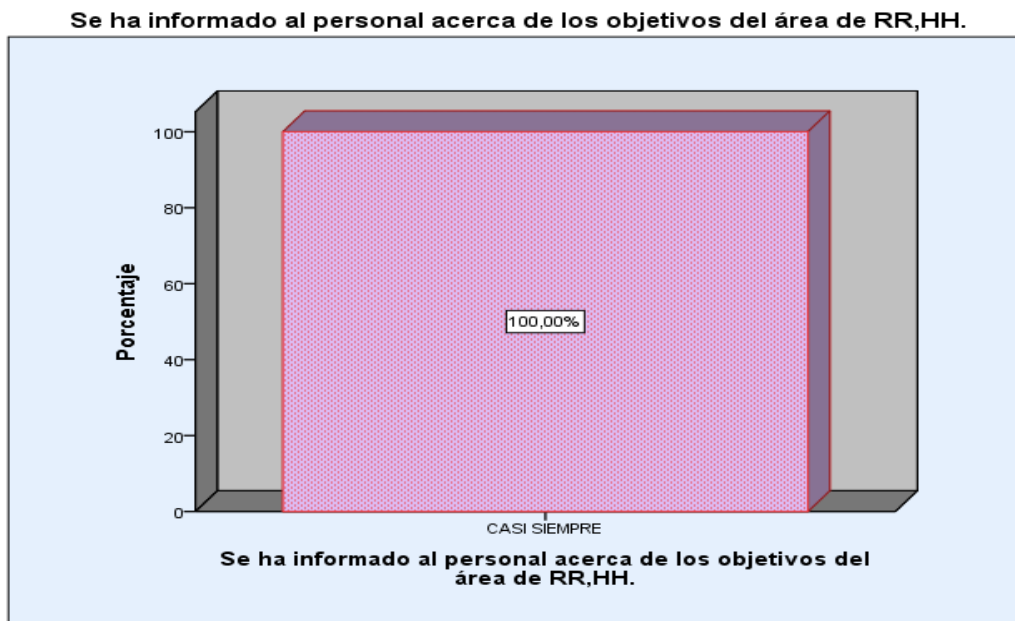
*Tabla 13 ítem 06*

**Se ha informado al personal acerca de los objetivos del área de RR,HH.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	32	100,0	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario

*Figuras 6 Ítem 06*



Fuente: Cuestionario

**Interpretación:**

Acerca de la encuesta estudiada a compañías industriales de gas natural, 2018. Se consiguió como resultado a la mayoría de los encuestados al área de recursos humanos marcaron casi siempre a un porcentaje de 100.00%, dando a deducir si bien se avisó al personal acerca de los objetivos o manejen rutinas por lo tanto no consiguen cumplir con algo que ellos no estaban enterados.

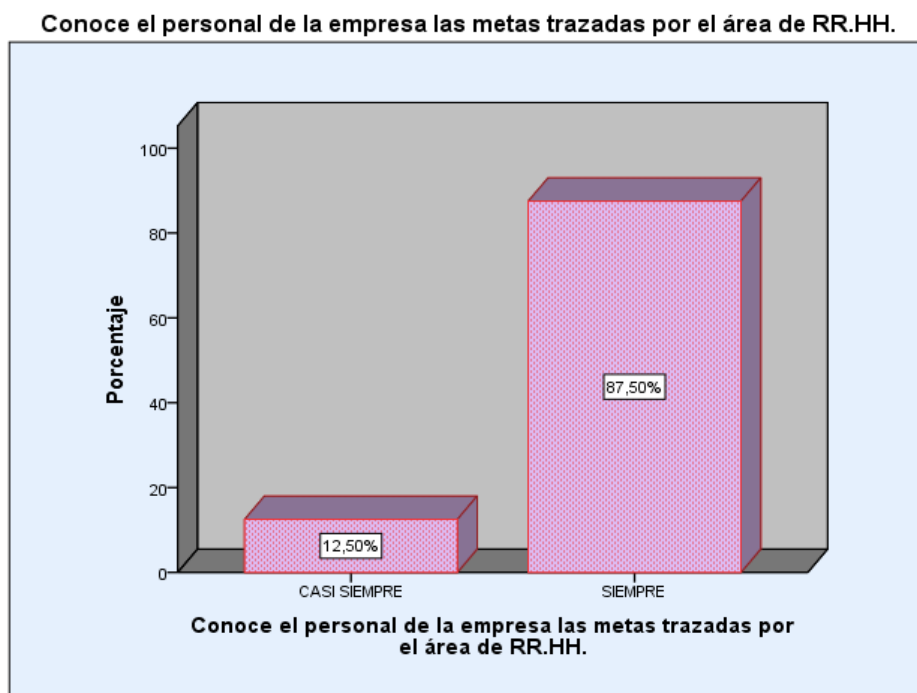


*Tabla 14 ítem 07*

<b>Conoce el personal de la empresa las metas trazadas por el área de RR.HH.</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	4	12,5	12,5	12,5
	SIEMPRE	28	87,5	87,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

*Figuras 7 Ítem 07*



Fuente: Cuestionario

Interpretación:

Acerca de la encuesta estudiada a compañías industriales de gas natural, 2018. Se alcanzó como resultado a casi de la mayoría de los encuestados al área de recursos humanos marcaron siempre con porcentaje de 87.50%, que el personal desconoce sus metas trazados por el área de RR. HH, el 12.50% señala que el personal conoce las metas de la organización ya que permitirá evidenciar que el personal excluye las metas de la formación, esto se debe a la falta de funciones dentro del área.

Tabla 15 ítem 08

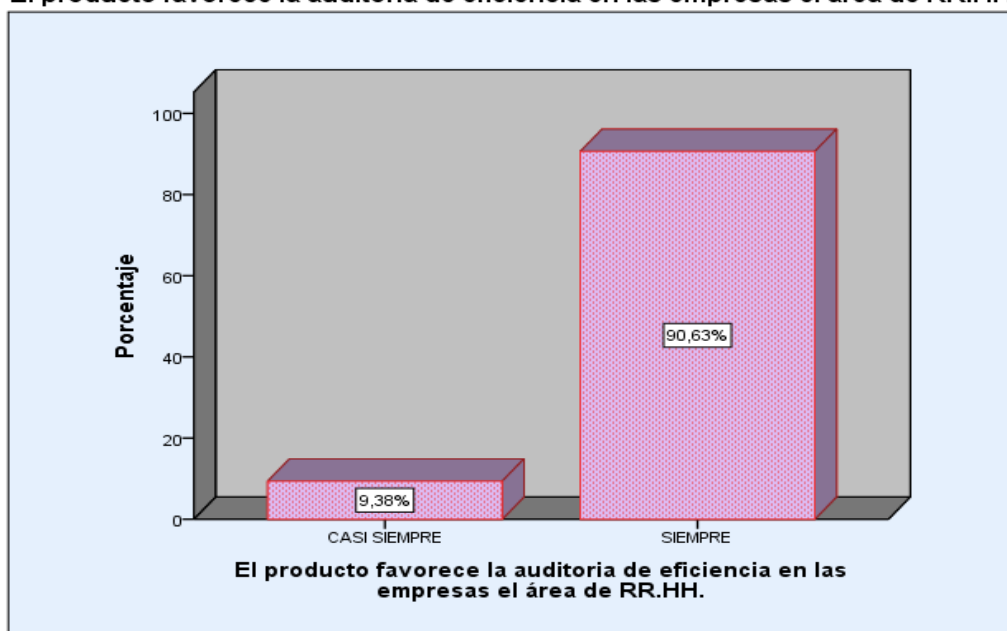
**El producto favorece la auditoria de eficiencia en las empresas el área de RR.HH.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	3	9,4	9,4	9,4
	SIEMPRE	29	90,6	90,6	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Figuras 8 Ítem 08

**El producto favorece la auditoria de eficiencia en las empresas el área de RR.HH.**



Fuente: Cuestionario

**Interpretación:**

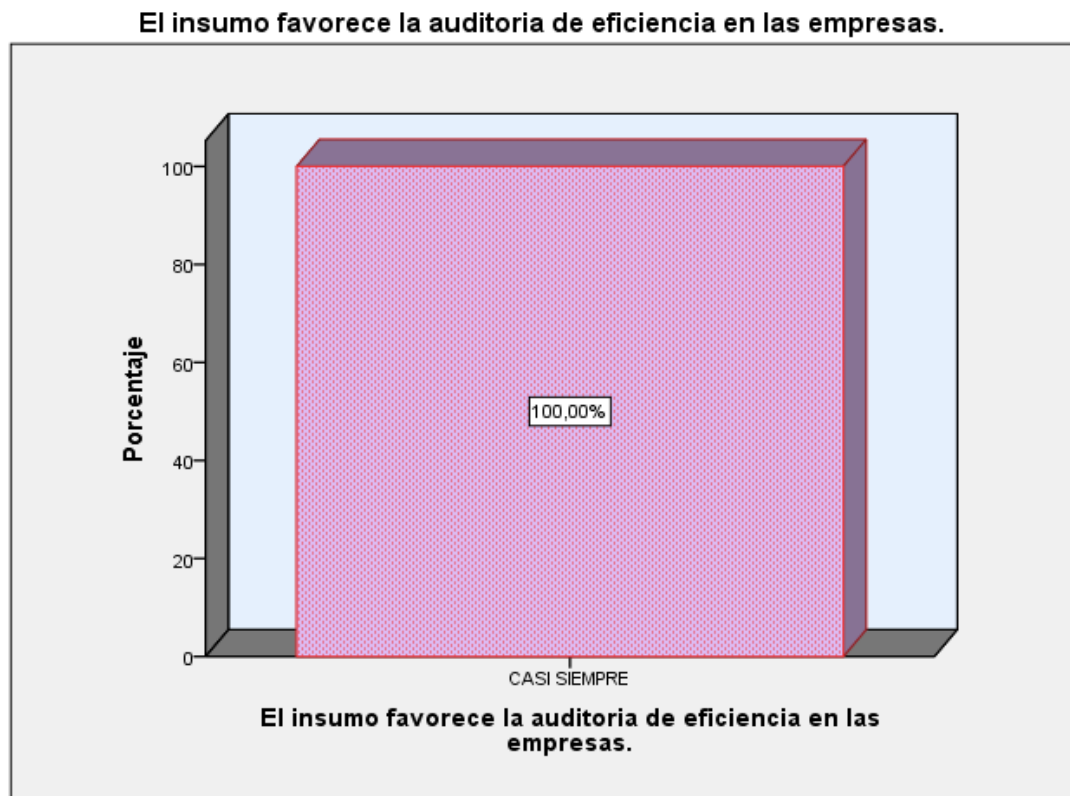
Acerca de la encuesta estudiada a compañías industriales de gas natural, 2018. Se alcanzó como resultado a la mayoría de los encuestados al área de recursos humanos marcaron siempre con porcentaje de 90.63%, que, si favorece el producto en una auditoria de eficiencia en las empresas el departamento humano y el otro porcentaje a 9.38% que no están de acuerdo que el control interno ayuda a hacer inversiones.

Tabla 16 ítem 09

<b>El insumo favorece la auditoria de eficiencia en las empresas.</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	32	100,0	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario

Figuras 9 Ítem 09



Fuente: Cuestionario

Interpretación:

Acerca de la encuesta estudiada a compañías industriales de gas natural, 2018. Se consiguió como resultado a la totalidad de los encuestados al área de recursos humanos marcaron siempre con porcentaje de 100.00% que, si se favorecen los insumos en una auditoria de eficiencia en las empresas el área de RR. HH, ya que el control interno ayuda a hacer inversiones.

Tabla 17 ítem 10

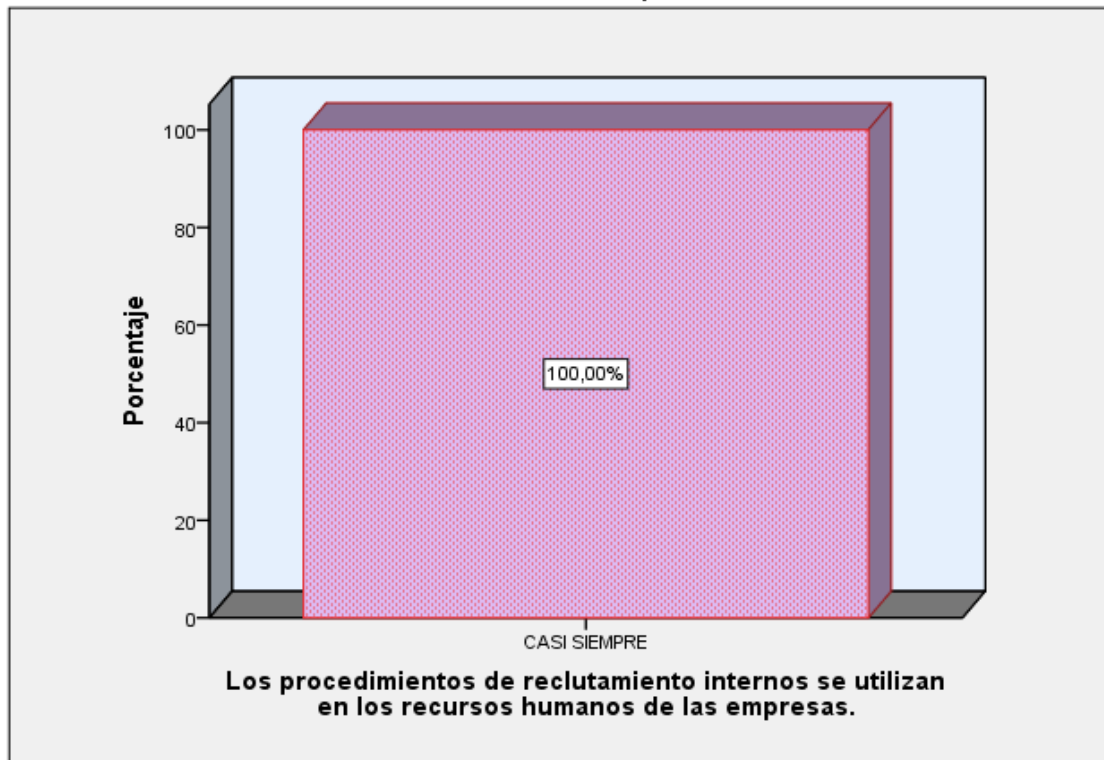
**Los procedimientos de reclutamiento internos se utilizan en los recursos humanos de las empresas.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	32	100,0	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario

Figuras 10 Ítem 10

**Los procedimientos de reclutamiento internos se utilizan en los recursos humanos de las empresas.**



Fuente: Cuestionario

Interpretación:

Acerca de la encuesta estudiada a compañías industriales de gas natural, 2018. Se alcanzó como resultado a la totalidad de los encuestados al departamento de patrimonios humanitarios marcaron siempre con un total 100.00% de porcentaje, los procedimientos de reclutamiento internos se utilizan en el de al departamento de patrimonios humanitarios en las compañías.

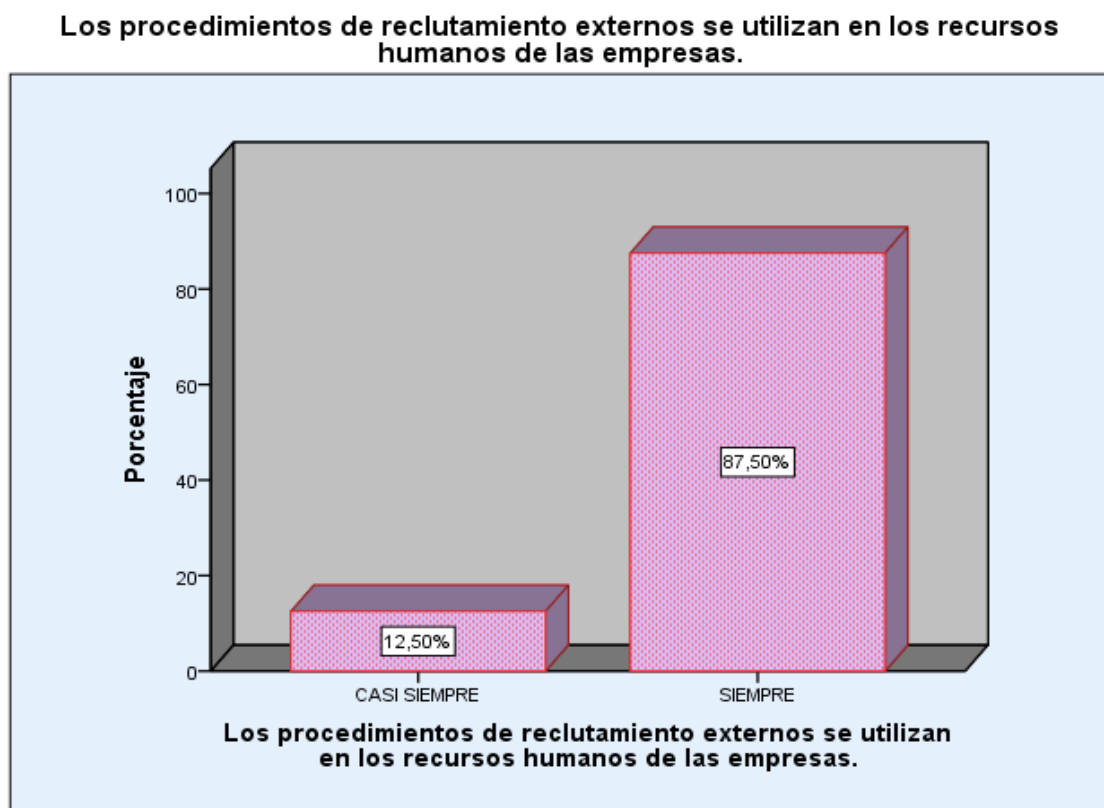
*Tabla 18 ítem 11*

**Los procedimientos de reclutamiento externos se utilizan en los recursos humanos de las empresas.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	4	12,5	12,5	12,5
	SIEMPRE	28	87,5	87,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

*Figuras 11 Ítem 11*



Fuente: Cuestionario

**Interpretación:**

Acerca de la encuesta estudiada a compañías industriales de gas natural, 2018. Se consiguió como resultado a algunos de los encuestados al área de recursos humanos marcaron siempre con porcentaje de 87.50% que realizan una búsqueda frontalmente en la compañía a aquellos solicitantes que resguardarán los candidatos requerida, a través de los procesos de reclutar y el otro porcentaje es de 12.50% ya que no sabían que es reclutamiento externo.

Tabla 19 ítem 12

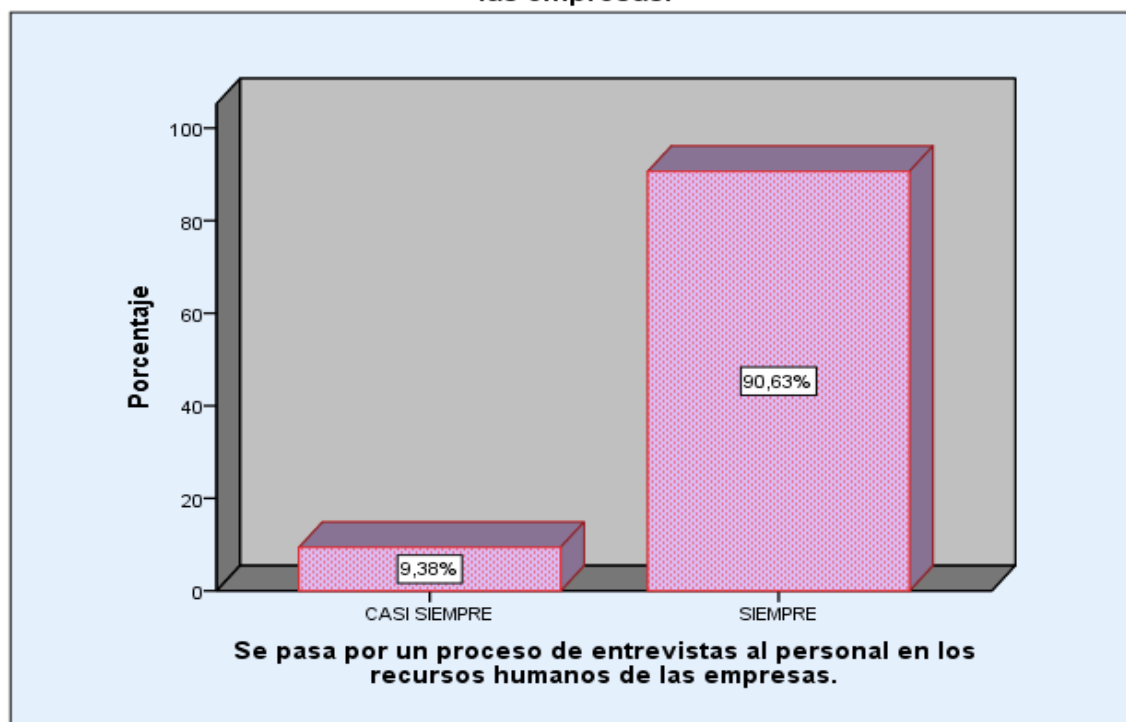
**Se pasa por un proceso de entrevistas al personal en los recursos humanos de las empresas.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	3	9,4	9,4	9,4
	SIEMPRE	29	90,6	90,6	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Figuras 12 Ítem 12

**Se pasa por un proceso de entrevistas al personal en los recursos humanos de las empresas.**



Fuente: Cuestionario

Interpretación:

Acerca de la encuesta estudiada a compañías industriales de gas natural, 2018. Se alcanzó como resultado a algunos de los encuestados al área de recursos humanos marcaron siempre al porcentaje de 90.63% dando a entender que si se pasa por un proceso de entrevistas al personal en los caudales humanos por las empresas y el otro porcentaje es de 9.38% ya que no pasaron por un proceso de entrevistas.

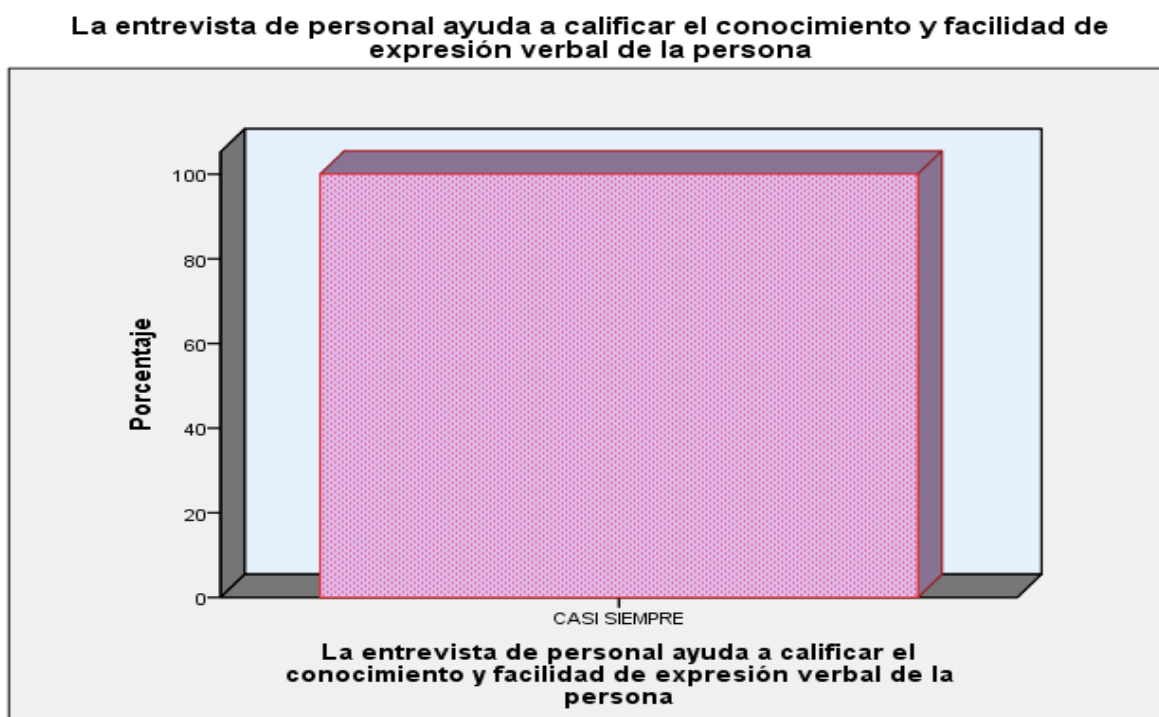
*Tabla 20 ítem 13*

**La entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal de la persona**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	32	100,0	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario

*Figuras 13 Ítem 13*



Fuente: Cuestionario

**Interpretación:**

Acerca de la encuesta estudiada a compañías industriales de gas natural, 2018. Se consiguió como resultado a la totalidad de aquellos encuestados en el departamento de patrimonios humanitarios marcaron casi siempre un total de 100.00% dando a entender que en las entrevistas de candidatos refuerzo a apreciar la comprensión y habilidad de locución oral del individuo.

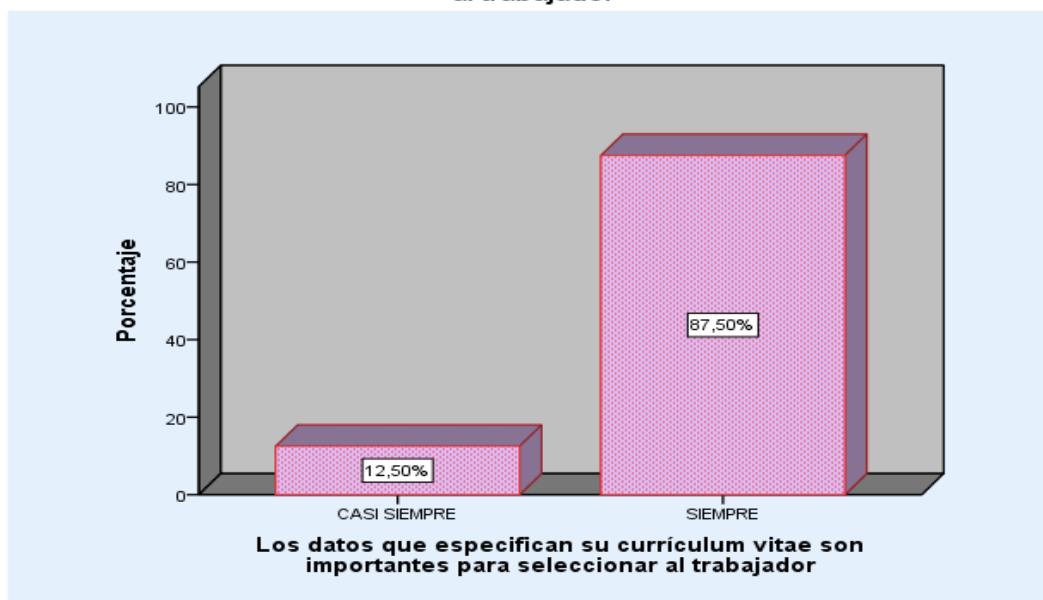
Tabla 21 ítem 14

**Los datos que especifican su currículum vitae son importantes para seleccionar al trabajador**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	4	12,5	12,5	12,5
	SIEMPRE	28	87,5	87,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

**Los datos que especifican su currículum vitae son importantes para seleccionar al trabajador**



Figuras 14 Ítem 14

Fuente: Cuestionario

**Interpretación:**

De la encuesta estudiada a las compañías industriales al gas natural, 2018. Se alcanzó como resultado a la parcialidad de los encuestados al área de recursos humanos marcaron siempre con porcentaje de 87.50% dando a entender a algunos fundamentos que detallan su currículum vitae son significativos para la selección de los postulantes y el otro porcentaje es de 12.50% ya que el resto de encuestados no dejan su hoja de vida cuando es el día de la entrevista.



*Tabla 22 ítem 15*

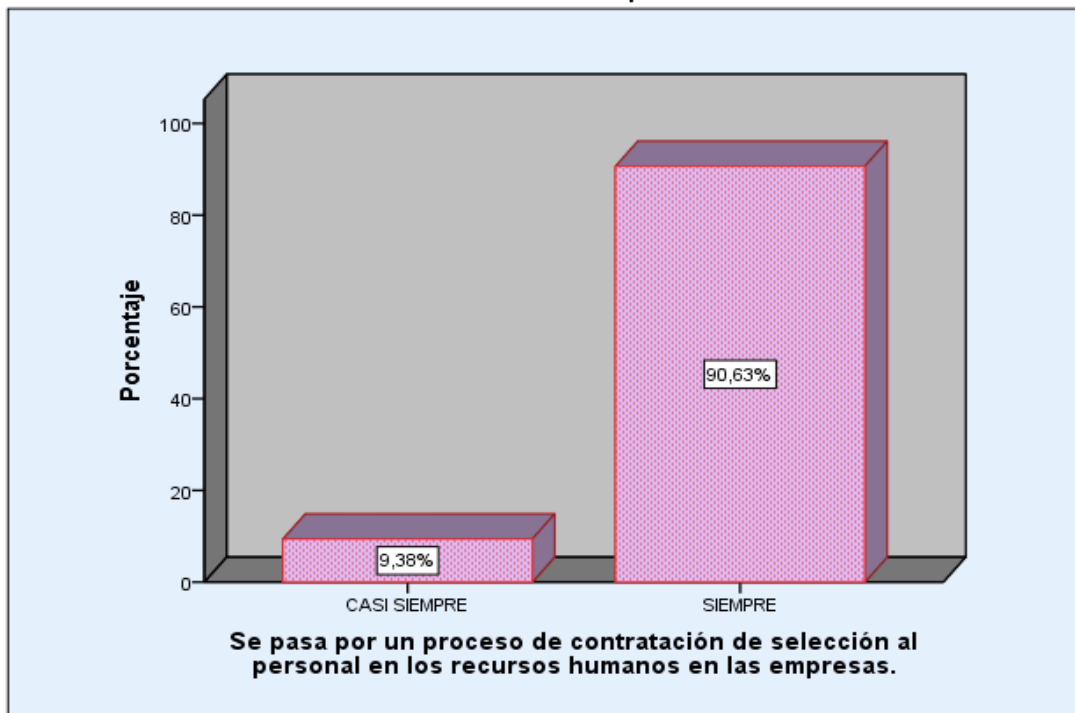
**Se pasa por un proceso de contratación de selección al personal en los recursos humanos en las empresas.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	3	9,4	9,4	9,4
	SIEMPRE	29	90,6	90,6	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

*Figuras 15 Ítem 15*

**Se pasa por un proceso de contratación de selección al personal en los recursos humanos en las empresas.**



Fuente: Cuestionario

Interpretación:

Acerca de la encuesta estudiada a compañías industriales de gas natural, 2018. Se alcanzó como resultado a la imparcialidad de los encuestados al departamento del talento humano marcaron siempre con porcentaje de 90.63% dando a entender que si se pasa por un proceso de contratación de selección al personal en los recursos humanos y el otro porcentaje es de 9.36% que casi siempre algunos no pasan por ese proceso.

Tabla 23 ítem 16

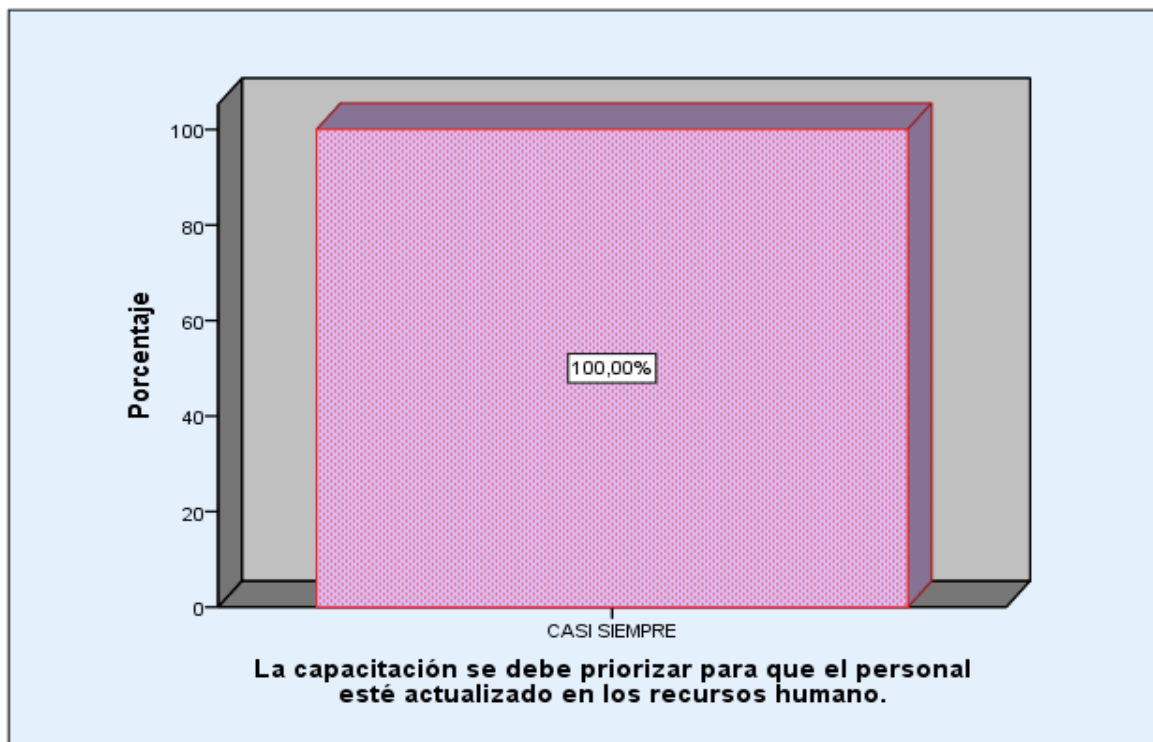
**La capacitación se debe priorizar para que el personal esté actualizado en los recursos humano.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	32	100,0	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario

Figuras 16 ítem 16

**La capacitación se debe priorizar para que el personal esté actualizado en los recursos humano.**



Fuente: Cuestionario

Interpretación:

Acerca de la encuesta estudiada a compañías industriales de gas natural, 2018. Se consiguió como resultado a la totalidad de los encuestados al área de recursos humanos marcaron siempre con porcentaje a 100.00% dando a entender que si se capacita al personal esté actualizado en los recursos humano.

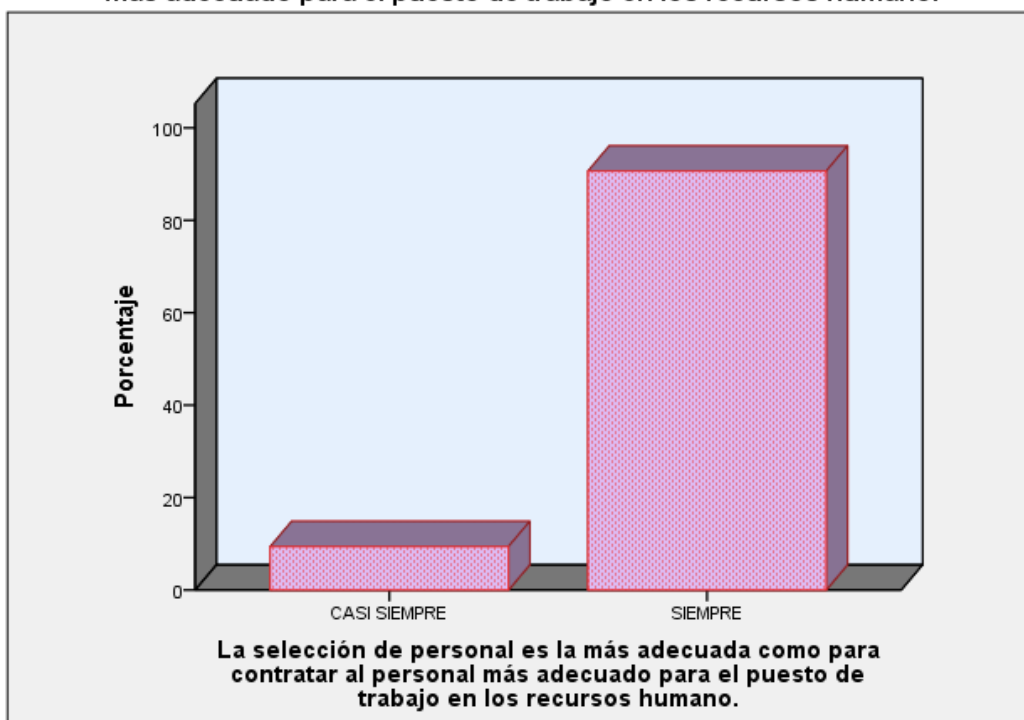
Tabla 24 ítem 17

**La selección de personal es la más adecuada como para contratar al personal más adecuado para el puesto de trabajo en los recursos humano.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	3	9,4	9,4	9,4
	SIEMPRE	29	90,6	90,6	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

**La selección de personal es la más adecuada como para contratar al personal más adecuado para el puesto de trabajo en los recursos humano.**



Figuras 17 Ítem 17

Fuente: Cuestionario

Interpretación:

Acerca de la encuesta estudiada a compañías industriales de gas natural, 2018. Se alcanzó como resultado a la imparcialidad a los encuestados al área de recursos humanos marcaron siempre con porcentaje de 90.6% selecciona el más adecuada para el puesto y el otro porcentaje es de 9.4% ya que de algunos casos pasan por alto.

*Tabla 25 ítem 18*

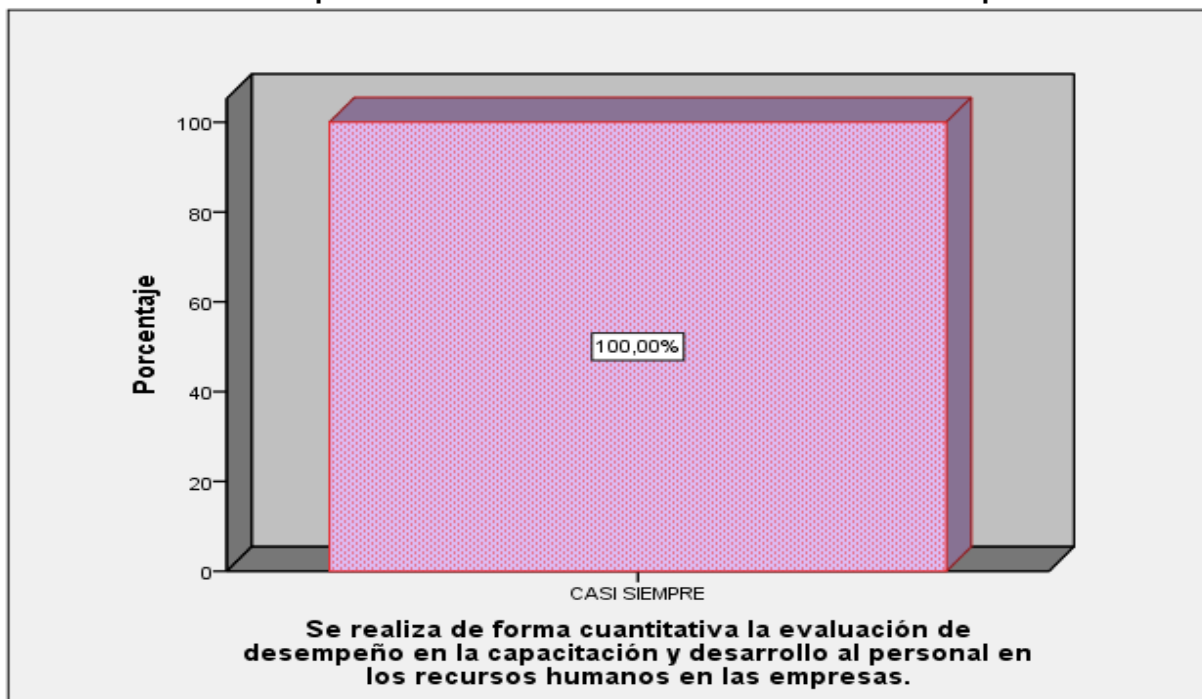
**Se realiza de forma cuantitativa la evaluación de desempeño en la capacitación y desarrollo al personal en los recursos humanos en las empresas.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	32	100,0	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario

*Figuras 18 Ítem 18*

**Se realiza de forma cuantitativa la evaluación de desempeño en la capacitación y desarrollo al personal en los recursos humanos en las empresas.**



Fuente: Cuestionario

Interpretación:

Acerca de la encuesta estudiada a compañías industriales de gas natural, 2018. Se consiguió como resultado a la totalidad de los encuestados al departamento de talento humano al área de recursos humanos marcó siempre el porcentaje 100.00% si se realiza de forma cuantitativa la evaluación de desempeño en aprender y mejorar al personal en departamento de patrimonio humanitarios en las empresas.

Tabla 26 ítem 19

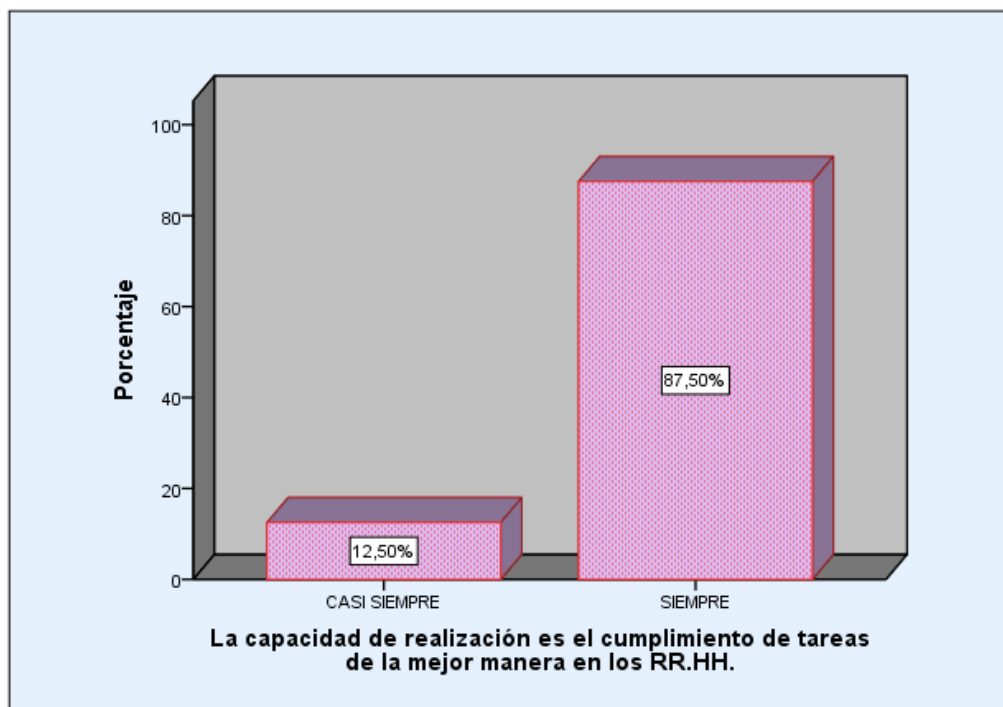
**La capacidad de realización es el cumplimiento de tareas de la mejor manera en los RR.HH.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	4	12,5	12,5	12,5
	SIEMPRE	28	87,5	87,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Figuras 19 Ítem 19

**La capacidad de realización es el cumplimiento de tareas de la mejor manera en los RR.HH.**



Fuente: Cuestionario

Interpretación:

Acerca de la encuesta estudiada a compañías industriales de gas natural, 2018. Se alcanzó como resultado a la mayoría de los encuestados al área de recursos humanos marcaron siempre con porcentaje de 87.50% cumple el bienestar de capacidad de realizar un desempeño de trabajos de la mejor manera en los RR. HH, el otro porcentaje es de 12.50% ya que algunos marcaron el casi siempre ya que saben que no cumplen su rol de trabajadores.

### 3.4 Validación de hipótesis

#### 3.4.1 Prueba de normalidad

En vista de que la aprobación de hipótesis se empleó el estudio de sensatez para establecer el valor "p", que resulta el nivel más soez de importancia y lleva a acceder la hipótesis alternativa, por ello accederá establecer el tipo de colocación de las variables y dimensiones utilizadas. En la vigente indagación.

Hay dos tipos de estudio de sensatez, la de Kolmogorov-Smimov, que se usa para muestras de más de 50 y la de Shapiro-Wilk, si bien es conveniente cuando las muestras son mínimas de 50. En la vigente indagación, la muestra es 67, por lo que estudio de sensatez que se manejará será la de Kolmogorov-Smimov. Según este estudio, si el valor "p" es mínima que 0.05, se impugna la hipótesis nula (0) y se accede la alternativa (1). Si es así, se afina que la variable o dimensión verificada no es uniforme, por lo que se debe usar un estudio no paramétrica.

El estudio se encaminó a cabo utilizando el software SPSS versión 24. En este software, el valor "p" es equivalente a Sig.

*Tabla 27 Prueba de normalidad auditoria operativa*

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
AUDITORIA	,178	36	,000	,879	36	,000
OPERATIVA						

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Cuestionario

Acorde la variable auditoria operativa, el valor "p" es mínima a 0.05, en suma, se finaliza si bien la población no es uniforme y se deberá usar un estudio de no paramétrica.

*Tabla 28 Prueba de normalidad Control Interno*

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CONTROL INTERNO	,162	36	,000	,911	36	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Cuestionario

Acorde la dimensión de Control Interno, el valor “p” es mínima a 0.05, en suma, se finaliza si bien la población no es uniforme y se deberá usar un estudio de no paramétrica.

*Tabla 29 Prueba de normalidad eficacia*

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
EFICACIA	,217	36	,000	,879	36	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Cuestionario

corde la dimensión de eficacia, el valor “p” es mínima a 0.05, en suma, se finaliza si bien la población no es uniforme y se deberá usar un estudio de no paramétrica.

*Tabla 18 Prueba de normalidad de eficiencia*

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
EFICIENCIA	,222	36	,000	,834	36	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Cuestionario

Acorde la dimensión de eficiencia, el valor “p” es mínima a 0.05, en suma, se finaliza si bien la población no es uniforme y se deberá usar un estudio de no paramétrica.

*Tabla 31 Prueba de normalidad de recursos humanos*

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
RECURSOS HUMANOS	,225	36	,000	,839	36	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Cuestionario

Acorde la variable de recursos humanos, el valor “p” es mínima a 0.05, en suma, se finaliza si bien la población no es uniforme y se deberá usar un estudio de no paramétrica.

*Tabla 32 Prueba de normalidad de reclutamiento al personal*

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
RECLUTAMINETO AL PERSONAL	,222	36	,000	,834	36	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Cuestionario

Acorde la dimensión de reclutamiento al personal, el valor “p” es mínima a 0.05, en suma, se finaliza si bien la población no es uniforme y se deberá usar un estudio de no paramétrica.

*Tabla 33 Prueba de normalidad de selección al personal*

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
SELECCIÓN AL PERSONAL	,224	36	,000	,862	36	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Cuestionario



Acorde la dimensión de selección al personal, el valor “p” es mínima a 0.05, en suma, se finaliza si bien la población no es uniforme y se deberá usar un estudio de no paramétrica.

*Tabla34 Prueba de normalidad contratación al personal*

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CONTRATACIÓN AL PERSONAL	,178	36	,000	,879	36	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Cuestionario

Acorde la dimensión de contratación al personal, el valor “p” es mínima a 0.05, en suma, se finaliza si bien la población no es uniforme y se deberá usar un estudio de no paramétrica.

### 3.4.2 Correlación de Spearman

El estudio no paramétrico utilizada en la vigente indagación fue la correlación de Spearman, para comprender mejor que las progresiones son cualitativas. Este estudio resultará en decretar la correlación efectiva acceda las variables. Además, las capacidades resultantes del coeficiente de semejanza tienen un cierto significado, que se detalla a continuación:

## 3.5. Validación de hipótesis

### 3.5.1 Prueba de Hipótesis General N° 1

H1= La auditoría operativa tiene relación con recursos humanos en las empresas industriales de gas natural del distrito de Comas, año 2018.

H0= La auditoría operativa no tiene relación con recursos humanos en las empresas industriales de gas natural del distrito de Comas, año 2018.

*Tabla 33 Correlación de Spearman Auditoria operativa – recursos humanos.*

Correlaciones		Auditoria	Recursos
		Operativa	Humanos
Auditoria Operativa	Correlación de Pearson	1	,696**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	32	32
Recursos Humanos	Correlación de Pearson	,696**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	32	32

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Cuestionario

La significancia de correlación de la auditoria operativa y recursos humanos es de 0.696.

Si bien el estudio de hipótesis es ineludible la audacia del P valor con un margen de falsedad del 5% por más que concluimos donde: si  $P < 0.05$  coexiste analogía entre las variables, caso desigual si  $P > 0.05$  no preexiste analogía entre el valor entre las variables de proyecto de investigación.

Al determinar la correlación obtenemos 0,000 es menor a 0.05 por ende determinaremos que auditoria operativa se semeja significativamente en los recursos humanos en las empresas industriales de gas natural del distrito de Comas, año 2018.

### *3.5.2 Prueba de hipótesis específica N° 2*

H2= La auditoría operativa tiene relación con el reclutamiento al personal en las empresas industriales de gas natural del distrito de Comas, año 2018.

H0= La auditoría operativa no tiene relación con el reclutamiento al personal en las empresas industriales de gas natural del distrito de Comas, año 2018.

*Tabla 34 Correlación de Spearman Auditoria operativa – reclutamiento al personal*

<b>Correlaciones</b>			
		Auditoria Operativa	Reclutamiento al personal
Auditoria Operativa	Correlación de Pearson	1	,570**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	32	32
Reclutamiento al personal	Correlación de Pearson	,570**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	32	32

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Cuestionario

La significancia de correlación de la auditoria operativa y el reclutamiento al personal es de 0.570.

Si bien el estudio de hipótesis es ineludible la audacia del P valor con un margen de falsedad del 5% por más que concluimos donde: si  $P < 0.05$  coexiste analogía entre las variables, caso desigual si  $P > 0.05$  no preexiste analogía entre el valor entre las variables de proyecto de investigación.

Al determinar la correlación obtenemos 0,000 es menor a 0.05 por ende determinaremos que la auditoria operativa se semeja significativamente al reclutamiento del personal de compañías industriales al gas natural del distrito de Comas, año 2018.

### *3.5.3 Prueba de hipótesis específica N° 3*

H2= La auditoría operativa tiene relación con la selección al personal en las empresas industriales de gas natural del distrito de Comas, año 2018.

H0= La auditoría operativa no tiene relación con la selección al personal en las empresas industriales de gas natural del distrito de Comas, año 2018.

*Tabla 35 Correlación de Spearman Auditoria operativa – reclutamiento al personal*

Correlaciones			
		Auditoria Operativa	Selección al personal
Auditoria Operativa	Correlación de Pearson	1	,567**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	32	32
Selección al personal	Correlación de Pearson	,567**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	32	32

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La significancia de correlación de la auditoría operativa y con la selección al personal es de 567

Si bien el estudio de hipótesis es ineludible la audacia del P valor con un margen de falsedad del 5% por más que concluimos donde: si  $P < 0.05$  coexiste analogía entre las variables, caso desigual si  $P > 0.05$  no preexiste analogía entre el valor entre las variables de proyecto de investigación.

Al determinar la correlación obtenemos 0,000 es menor a 0.05 por ende determinaremos que la auditoría operativa se semeja elocuentemente con la selección al personal a las compañías industriales de gas natural del distrito de Comas, año 2018.

#### 3.5.4 Prueba de hipótesis específica N° 4

H2= La auditoría operativa tiene relación con la contratación al personal en las empresas industriales de gas natural del distrito de Comas, año 2018.

H0= La auditoría operativa no tiene relación con la contratación al personal en las empresas industriales de gas natural del distrito de Comas, año 2018.

*Tabla 36 Correlación de Spearman Auditoria operativa – Contratación y desarrollo al personal.*

#### Correlaciones

		Auditoría Operativa	Contratación y desarrollo al personal.
Auditoría Operativa	Correlación de Pearson	1	,813
	Sig. (bilateral)		,000
	N	32	32
Contratación y desarrollo al personal.	Correlación de Pearson	,813	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	32	32

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Cuestionario

La significancia de correlación de la auditoría operativa y la contratación al personal es de 0.813.

Si bien el estudio de hipótesis es ineludible la audacia del P valor con un margen de falsedad del 5% por más que concluimos donde: si  $P < 0.05$  coexiste analogía entre las variables, caso desigual si  $P > 0.05$  no preexiste analogía entre el valor entre las variables de proyecto de investigación.

Al determinar la correlación obtenemos 0,000 es menor a 0.05 por ende determinaremos que la auditoría operativa se semeja elocuentemente a la contratación del personal en las compañías industriales de gas natural del distrito de Comas, año 2018.

## **CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN**

## DISCUSIÓN

Sobre el pedestal de los resultados de este proyecto de averiguación, si bien se instituye de la siguiente disputa e interpretación. Además, el objetivo principal de este trabajo de averiguación fue determinar cómo se relaciona la auditoría operativa al área de recursos humanos en las empresas industriales de gas natural en el distrito de Comas, 2018.

La prueba de validez de los instrumentos de investigación se llevó a cabo utilizando el alfa de Cronbach, obteniendo resultados de 0.876 y 0.937 para los instrumentos de auditoría operativa relacionados con los recursos humanos, que buscan correlaciones entre los elementos a través de la encuesta aplicada, si bien el instrumento aprobado está compuesto por 19 ítems, correspondientes a 6 ítems variables. La muestra a la que se aplicó el instrumento estaba conformada por 32 personas en el área de recursos humanos. El nivel de confiabilidad de la averiguación es que el 95% es un valor óptimo, ya que está más cerca de 1 y sus valores son 0.8. Lo que garantiza la fiabilidad de esta consulta a través del software estadístico SPSS versión 24.

1. Como los alcances adquiridos, los resultados de la auditoría operativa, la relación con los recursos humanos en las compañías de gas natural industrial del distrito de Comas, 2018. Estando esta la hipótesis general del vigente asunto; pero para obtener la validación de la hipótesis general, obtenemos el resultado de la misma aplicación de los 32 encuestados donde se obtiene la información de las variables; en la Tabla 32, 38.89% muestra que la mayoría de los encuestados se benefician de la auditoría operativa en el área de recursos humanos en las compañías de gas natural industrial del distrito de Comas, 2018.

La importancia de la correlación de la auditoría operativa y el reclutamiento personal es de 0.570.

Si bien el estudio de hipótesis es ineludible la audacia del P valor con un margen de falsedad del 5% por más que concluimos donde: si  $P < 0.05$  coexiste analogía entre las variables, caso desigual si  $P > 0.05$  no preexiste analogía entre el valor entre las variables de proyecto de investigación.

Al determinar la correlación obtenemos 0,000 es menor a 0.05 por ende determinaremos que la auditoria operativa se semeja significativamente al reclutamiento del personal de compañías industriales al gas natural del distrito de Comas, año 2018.

2. Según los resultados, la operación operativa está relacionada con el reclutamiento en empresas industriales de gas natural del distrito de Comas, 2018.

La importancia de la correlación de la auditoría operacional y con la selección de personal es de 567.

Si bien el estudio de hipótesis es ineludible la audacia del P valor con un margen de falsedad del 5% por más que concluimos donde: si  $P < 0.05$  coexiste analogía entre las variables, caso desigual si  $P > 0.05$  no preexiste analogía entre el valor entre las variables de proyecto de investigación.

Al determinar la correlación obtenemos 0,000 es menor a 0.05 por ende determinaremos que la auditoría operativa se semeja elocuentemente con la selección al personal a las compañías industriales de gas natural del distrito de Comas, año 2018.

3. Lo mismo ha encontrado que, si existe una relación entre la operación operativa y la selección de personal en las empresas industriales del distrito de gas natural de Comas, 2018. Se ha tenido en cuenta una relación positiva muy alta y un nivel de bienestar e importancia por la cual se aceptó la hipótesis alternativa y se rechazó la hipótesis nula.

La significancia de correlación de la auditoría operativa y con la selección al personal es de 567

Si bien el estudio de hipótesis es ineludible la audacia del P valor con un margen de falsedad del 5% por más que concluimos donde: si  $P < 0.05$  coexiste analogía entre las variables, caso desigual si  $P > 0.05$  no preexiste analogía entre el valor entre las variables de proyecto de investigación.

Al determinar la correlación obtenemos 0,000 es menor a 0.05 por ende determinaremos que la auditoría operativa se semeja elocuentemente con la selección al personal a las compañías industriales de gas natural del distrito de Comas, año 2018.



4. Se encontró que, si preexiste una analogía entre la auditoría operativa y la contratación del personal en las empresas de gas natural industrial del distrito de Comas, 2018.

La significancia de correlación de la auditoría operativa y la contratación al personal es de 0.813.

Si bien el estudio de hipótesis es ineludible la audacia del P valor con un margen de falsedad del 5% por más que concluimos donde: si  $P < 0.05$  coexiste analogía entre las variables, caso desigual si  $P > 0.05$  no preexiste analogía entre el valor entre las variables de proyecto de investigación.

Al determinar la correlación obtenemos 0,000 es menor a 0.05 por ende determinaremos que la auditoría operativa se semeja elocuentemente a la contratación del personal en las compañías industriales de gas natural del distrito de Comas, año 2018.

## **CAPÍTULO V: CONCLUSIÓN**

## CONCLUSIONES

1. Se concluye la auditoría operativa concluye si está relacionada con los recursos humanos en las compañías industriales de gas natural del distrito de Comas, 2018; Podría mencionarse que tenía una alta correlación positiva y un buen nivel de significación, con el fin de aceptar la hipótesis alternativa si bien rechaza la hipótesis nula. Demostrar que la auditoría operativa al recurso humano muestra práctica profesional. Indicando a lo mejor una buena gestión del talento humano, en suma, será apreciado en la práctica laboral del trabajador.
2. Se concluye que la auditoría operativa estaba relacionada con la selección de personal en las compañías de gas natural industrial del distrito de Comas, 2018. Se podría referirse que tenía una alta correlación positiva y un buen nivel de importancia si bien hay una analogía positiva cuidadosa entre la selección de personal y la calidad del trabajo.
3. Se concluye que la auditoría operativa estaba relacionada con el reclutamiento personal en las compañías industriales de gas natural del distrito de Comas, año 2018. Llego tener una relación positiva y un buen nivel de significación para lo cual se indica que hay una analogía efectiva.
4. Se concluye la auditoría operativa se concluye si está relacionada con la selección de personal en las empresas de gas natural industrial del distrito de Comas, 2018. Si bien se tuvo una alta correlación positiva y un buen nivel de importancia, para lo cual fue aceptado la hipótesis se alterna y la hipótesis nula fue rechazada. Demostrar que en el momento de contratar a un candidato 'para la posición es dar una evaluación de inicio para poder mostrar si es adecuado para la posición.
5. El transcurso de reclutar y seleccionar, al ser fragmento departamento tal como está estructurado a métodos centrales a lo mejor tiene una gran impresión al desarrollo de una compañía, específicamente, cuando se trata de un problema crítico como capital humano. De la misma forma, se determina el grado de los métodos y sitios de soporte de compañías y revisión de los presentes.

## **CAPÍTULO VI: RECOMENDACIÓN**

## **RECOMENDACIONES**

En la consulta, el tiempo ocupa un estándar determinado como narración de cuánto debe ocupar un transcurso de selección y reclutamiento, dependiendo del grado del personal solicitado.

Se recomienda que los efectos de los indicadores sean evaluados en períodos señalados ya que, por incomparables razones del mercado laboral o proceso de crecimiento y del sector, deben renovar los ambientes de la compañía. En el exterior, en cuanto a las posibles demandas que merecen para la empresa, como para el mismo personal del proceso.

Es aconsejable conservar un análisis externo de los compradores ya sea decisivo en el transcurso de reclutar y seleccionar, en usual, en la oficina administrativa de RH, pues bien, negocios o la maniobra de la misma causa, como es el caso actualmente, ejercer presión sobre el mercado. Son coherentes los vigores ya siendo sea el oficio de los RH, determinando cómo deben emplazar de indiscutibles labores para reconocer al ambiente.

Si bien, implica hay una asignación de patrimonios humanitarios basada en perfeccionar la capacidad de la servidumbre a través de promocionar una capacitación requerida para el personal para un buen beneficio laboral de los recursos humanos que hacen un buen trabajo, podemos ya decir que los personales sean comprometidos con la visión, misión, objetivos, metas y políticas para una muy buena formación.

## **CAPÍTULO VII: REFERENCIAS**

### Referencias bibliográficas:

- Arrobo, E. (2012). *“Auditoria de Gestión al Departamento de Recursos Humanos del colegio “18 de noviembre del cantón Sozoranga del 1 de enero al 31 de diciembre del 2010”*. (Tesis de Contabilidad, Universidad Técnica Particular de Loja- Ecuador).
- Barrientos, K. (2015). *“Auditoria operativa a la eficacia del sistema de programación de operaciones del servicio nacional del sistema de reparto, correspondiente a la gestión 2014”*. (Tesis de Contabilidad, Universidad Mayor de San Andrés, La Paz - Bolivia).
- Bernal, F. (mayo, 2009). *Auditoría Operacional*. Revista Actualidad Empresarial N° 183.
- Calderón, I. y Moposa, L. (2015). *“Auditoria Operativa al Departamento de Talento Humano a la CIA. VIELAREC CIA. LTDA., en el año 2014”*. (Tesis de Ingeniería en Contabilidad y Auditoría, Universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil- Ecuador).
- Capcha, K. (2016). *“Auditoría de gestión y su incidencia en la eficiencia operativa de la dirección general de administración de la universidad nacional autónoma ALTOANDINA DE TARMA, 2015”*. (Tesis para Magister de Contabilidad con mención en auditoria en la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote - Perú).
- Chamary, J. (s.f.). Redacción de metas y objetivos para evidenciar el Aprendizaje [Diapositivas]. Universidad de Puerto Rico.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. (5ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Contraloría General de la República. (2014). *Marco conceptual de Control Interno*. (1.ª ed.). Lima, Perú
- Díaz, L., et al. (mayo, 2013). Metodología de investigación en educación médica. *Revista La entrevista, recurso flexible y dinámico*, 2 (7), 162-167.

- Estupiñán R. (2015). Control Interno y Fraudes (Análisis Informe COSO I, II, III). (3.ª ed.). Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Gestión Integral de Recursos Humanos (noviembre, 2009). *Unidad: 1. El Departamento de Recursos Humanos.*
- Guerras, L. y Navas, J. (2007). *La dirección estratégica de la empresa: teoría y aplicaciones.* (4.ª ed.). Pamplona: Editorial Aranzadi.
- Inca, K. (2015). *“Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015”.* (Tesis de Administración, Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas - Perú).
- Martínez, W, Herrera, R. y Peralta, L. (2016). *“Procedimientos de Contratación de Personal en la empresa de Seguridad S.A, en la ciudad de Estelí en el año 2016”.* (Tesis de Administración, Universidad Nacional Autónoma de Managua - Nicaragua).
- Pallas, R. y Escudero, J. (2001). *El concepto del tiempo.* (3.ª ed.). Madrid, España.
- Pazmiño, Y. (2015). *“Modelo de auditoría de gestión al departamento de talento humano de la mutualista Imbabura de la ciudad de Ibarra”.* (Tesis de Ingeniera en Contabilidad y Auditoría, Universidad Técnica Del Norte - Ecuador).
- Pérez, D. (2006). *“El Producto. Concepto y Desarrollo”.* Profesores de Marketing Estratégico. (ed.), MBA.
- Quinzo, F. (2017). *“Auditoria de Gestión al componente talento humano de la empresa Muñoz diseño topográfico y construcciones cía. Ltda., período del 1 de octubre al 31 de diciembre de 2015, para determinar su desempeño”.* (Tesis de Ingeniero en Contabilidad y Auditoría C.P.A, Universidad Nacional de Chimborazo – Ecuador).



- Saavedra, M. (2014). *“Auditoría de Gestión en el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital Norte Chico del dpto. Lambayeque en el período 2011 y propuesta de un sistema de mejor gestión”*. (Tesis para Contador Público, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo - Perú).
- Sánchez, F. (2014). *Teoría y práctica de la auditoría I: concepto y metodología*. Madrid: Larousse-Ediciones Pirámide.
- Sebastiani, G. (2013). *“La auditoría de gestión y su incidencia en la optimización de los recursos del estado en los procesos de adquisición del sector interior”*. (Tesis para el grado académico de maestro con mención en Auditoría y Control de Gestión Empresarial, Universidad San Martín de Porres, Lima - Perú).
- Villarroel, E. (octubre, 2007). *Auditoría Operativa*. Universidad Central: Facultad de Ciencia Económicas Depto. de Computación e Informática.

## **CAPÍTULO VIII: ANEXOS**

**ANEXO 01: CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN**

**Auditoria operativa y recursos humanos en las empresas industriales de gas natural del distrito de Comas, año 2018.**

<b>PROBLEMAS GENERAL</b>	<b>OBJETIVOS GENERAL</b>	<b>HIPÓTESIS GENERAL</b>	<b>VARIABLES E INDICADORES</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
¿De qué manera la auditoria operativa se relaciona con recursos humanos en las empresas industriales de gas natural del distrito de Comas, año 2018?	Determinar de qué manera la auditoria operativa se relaciona con recursos humanos en las empresas industriales de gas natural del distrito de Comas, año 2018.	La auditoría operativa se relaciona con el área de recursos humanos en las empresas industriales del distrito de Comas, año 2018.	<p>Variable 1 Auditoria Operativa Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluación de riesgos</li> <li>- Ambientes de control</li> <li>- Objetivo</li> <li>- Metas</li> <li>- Productos</li> <li>- Insumos</li> </ul> <p>Variable 2 Recursos Humanos Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Reclutamiento interno</li> <li>- Reclutamiento externo</li> <li>- Curriculum vitae</li> <li>- Entrevistas</li> <li>- Evaluación de desempeño</li> <li>- Evaluación de resultados</li> </ul>	<p><b>1. Tipo de investigación:</b> Investigación Correlacional.</p> <p><b>2.Diseño de investigación:</b> Diseño No experimental transversal correlacional.</p> <p><b>3.Población:</b> La población está conformada por 32 personas del área de recursos humanos de las microempresas del distrito de Comas.</p> <p><b>4.Técnicas de recolección de datos:</b> Encuesta al personal contable de las microempresas seleccionadas.</p> <p><b>5.Instrumento:</b> Cuestionario elaborado por el investigador.</p>
<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS</b>		
¿De qué manera la auditoria operativa se relaciona con el reclutamiento al personal en las empresas industriales de gas natural del distrito de Comas, año 2018?	Determinar de qué manera la auditoria operativa se relaciona con el reclutamiento al personal en las empresas industriales de gas natural del distrito de Comas, año 2018.	La auditoría operativa se relaciona con el reclutamiento al personal en las empresas industriales del distrito de Comas, año 2018.		
¿De qué manera la auditoria operativa se relaciona con la selección al personal en las empresas industriales de gas natural del distrito de Comas, año 2018?	Determinar de qué manera la auditoria operativa se relaciona con la selección al personal en las empresas industriales de gas natural del distrito de Comas, año 2018.	La auditoría operativa se relaciona con la selección al personal en las empresas industriales del distrito de Comas, año 2018.		
¿De qué manera la auditoria operativa se relaciona con la capacitación y desarrollo al personal en las empresas industriales de gas natural del distrito de Comas, año 2018?	Determinar de qué manera la auditoria operativa se relaciona con la capacitación y desarrollo al personal en las empresas industriales de gas natural del distrito de Comas, año 2018..	La auditoría operativa se relaciona con capacitación y desarrollo al personal en las empresas industriales del distrito de Comas, año 2018.		

## ANEXO N° 02: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR EXPERTOS

### Anexo N° 02: Validación de instrumento por expertos

#### CARTA DE PRESENTACIÓN

Dra.  
Presente

DÍAZ DÍAZ, DONATO

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de la Facultad de Ciencias Empresariales Escuela Profesional de Contabilidad de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte; requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual obtener el título profesional de contador público.

El título nombre de mi tesis es: "La auditoría operativa y recursos humanos en las empresas industriales de gas natural, año 2018" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de Operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



LOAYZA ORTEGA, MILAGROS ELIZABETH

DNI: 72212541

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Díaz Díaz Donato DNI: 08462350

Especialidad del validador: Tributación

Los Olivos 17 de 10 del 2018

  
\_\_\_\_\_  
Nombre y Firma del Experto Informante.

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**Anexo N° 04: Validación de instrumento por expertos**

**CARTA DE PRESENTACIÓN**

Dra.  
Presente IBARRA FRETTEL, WALTER

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de la Facultad de Ciencias Empresariales Escuela Profesional de Contabilidad de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte; requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual obtener el título profesional de contador público.

El título nombre de mi tesis es: "La auditoría operativa y recursos humanos en las empresas industriales de gas natural, año 2018" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de Operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



LOAYZA ORTEGA, MILAGROS ELIZABETH

DNI: 72212541

Observaciones (precisar si hay

Suficiencia): Hoy Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [☐] No aplicable [☐]

Apellidos y nombres del juez  
validador: Ibarrera Freire, Walter DNI: 06098355

Especialidad del  
validador: Dr. Contabilidad

Los Olivos 17 de octubre del 2018

  
Nombre y Firma del Experto Informante.

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**Anexo N° 02: Validación de instrumento por expertos**

**CARTA DE PRESENTACIÓN**

Dra.

Presente

PADILLA BENTO, PATRICIA

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de la Facultad de Ciencias Empresariales Escuela Profesional de Contabilidad de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte; requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual obtener el título profesional de contador público.

El título nombre de mi tesis es: "La auditoría operativa y recursos humanos en las empresas industriales de gas natural, año 2018" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de Operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



LOAYZA ORTEGA, MILAGROS ELIZABETH

DNI: 72212541



Observaciones (precisar si hay

suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez

validador: PADILLA VENTURA PATRICIA DNI: 09402744

Especialidad del

validador: PPA EN CONTABILIDAD

Los Olivos 17 de octubre del 2018

  
-----  
Nombre y Firma del Experto Informante.

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

## ANEXO N° 04: ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, **ESTEVEZ PAIRAZAMAN, AMBROCIO** docente de la Facultad DE CIENCIAS EMPRESARIALES y Escuela Profesional de CONTABILIDAD de la Universidad César Vallejo **SEDE LIMA NORTE**, revisor(a) de la tesis titulada

**"TITULO DE TESIS": "LA AUDITORÍA Y RECURSOS HUMANOS EN LAS EMPRESAS INDUSTRIALES DE GAS NATURAL DEL DISTRITO DE COMAS, AÑO 2018"**

del (de la) estudiante **LOAYZA ORTEGA, MILAGROS ELIZABETH** constato que la investigación tiene un índice de similitud de 26 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Los olivos, 20 de junio del 2019

  
.....  
Firma  
**ESTEVEZ PAIRAZAMAN, AMBROCIO**  
DNI: 17846910

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

## ANEXO N° 05: PANTALLAZO DEL TURNITIN

Feedback Studio - Google Chrome  
https://ev.turnitin.com/app/carta/es?u=1088032488&lang=es&to=1145380630&ts=1&ro=103

feedback studio "Auditoría operativa y recursos humanos en las empresas industriales de gas natural del distrito de Comas, año 2018"

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

"Auditoría operativa y recursos humanos en las empresas industriales de gas natural del distrito de Comas, año 2018"

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
CONTADOR PÚBLICO

AUTORA:  
LOAYZA ORTEGA, Milagros Elizabeth

ASESOR:  
DR. CPC. GARCÍA CESPEDES, Ricardo

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:  
Auditoría

LIMA - PERÚ  
2018 - II

Resumen de coincidencias

26 %

Se están viendo fuentes estándar  
Ver fuentes en Inglés (Beta)

Coincidencias

Nº	Fuente	Porcentaje
1	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	11 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de internet	11 %
3	repositorio.udh.edu.pe Fuente de internet	1 %
4	es.scribd.com Fuente de internet	1 %
5	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	1 %
6	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de internet	<1 %
7	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	<1 %
8	dspace.utpl.edu.ec Fuente de internet	<1 %
9	repositorio.usil.edu.pe Fuente de internet	<1 %
10	repositorio.upao.edu.pe Fuente de internet	<1 %
11	epi.minsal.cl Fuente de internet	<1 %

Página: 1 de 72 Número de palabras: 13618

Text-only Report High Resolution Activado

11:31 20/06/2019

## ANEXO N° 06: FORMULARIO DE LA AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE TESIS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

### FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

#### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

..... LOAYZA ORTIZCA MILEGROS ELIZABETH .....  
D.N.I. : 72212541 .....  
Domicilio : URB. SANTA EUGA 1 ETAPA Mz. 011-3 - Ls. 01 Pvc .....  
Teléfono : Fijo ..... Móvil : 982.396 755 .....  
E-mail : milay.97.16@gmail.com .....

#### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

☒ Tesis de Pregrado

Facultad : CIENCIAS EMPRESARIALES .....  
Escuela : CONTABILIDAD .....  
Carrera : CONTABILIDAD .....  
Título : CONTADOR PÚBLICO .....

☐ Tesis de Post Grado

☐ Maestría

Grado : .....  
Mención : .....

☐ Doctorado

#### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

..... LOAYZA ORTIZCA MILEGROS ELIZABETH .....  
.....

Título de la tesis:

AUDITORIA OPERATIVA Y RECURSOS HUMANOS EN LAS EMPRESAS .....  
INDUSTRIALES DE GAS NATURAL DEL DISTRITO DE COMAS, AÑO 2018 .....

Año de publicación : 2019 .....

#### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma : 

Fecha : 11/12/2018

## ANEXO N° 07: AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA LA ENCARGADA DE INVESTIGACIÓN DE

LA ESCUELA DE CONTABILIDAD

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

LOAYZA ORTEGA, NILAGROS ELIZABETH

INFORME TITULADO:

AUDITORIA OPERATIVA Y RECURSOS HUMANOS EN LAS EMPRESAS  
INDUSTRIALES DE GAS NATURAL DEL DISTRITO DE COMAS, AÑO 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

CONTADOR PÚBLICO

SUSTENTADO EN FECHA: 11 DE DICIEMBRE

NOTA O MENCIÓN: 14



[Firma]  
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACION